

**INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN BIENESTAR UNIVERSITARIO  
“ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA GENERAL SANTANDER”**

**FENIX CAROLL BOHORQUEZ GÓMEZ**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2012**

**INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN BIENESTAR UNIVERSITARIO  
“ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA GENERAL SANTANDER”**

**FENIX CAROLL BOHORQUEZ GÓMEZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
Trabajadora Social**

**Directora:**

**YAZMIN VILLAMIZAR NIÑO**

**Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BUCARAMANGA**

**2012**

## *DEDICATORIA*

*A mí esposo quien me animo y no me deajo desfallecer y  
mis hijas, quienes son el motor que impulsa mi vida, con  
ellos comparto hoy la alegría de este logro.*

*A mí nona, su sueño de verme graduar hoy se hizo  
realidad.*

*A mí mamá y mis hermanos, esto es parte de un logro  
familiar.*

*A mis tíos, quienes de una u otra forma aportaron su  
granito de arena para hacer de mí una profesional.*

*A quienes hoy celebran conmigo mis éxitos.*

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios mi guía y mi fortaleza, quien me ilumina para llegar hasta el final del camino.*

*A mi esposo quien me apoyo e impulso a culminar mi carrera.*

*A Yazmín Villamizar, directora de este proyecto quien desde su experiencia oriento este trabajo.*

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	15
1. MARCO REFERENCIAL	18
2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	35
3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	45
3.1 ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA GENERAL SANTANDER	45
3.2 BIENESTAR UNIVERSITARIO EN LA ESCUELA DE CADETES DEL POLICÍA GENERAL SANTANDER	51
3.3 LAS PERSONAS EN LA INSTITUCIÓN	62
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	71
5. EVALUACIÓN	91
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFIA	98
ANEXO	100

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Organigrama Escuela de Cadetes de Policía General Santander	50
Figura 2. Organigrama Oficina de Bienestar Universitario	58

## LISTA DE GRAFICAS

	<b>Pág.</b>
Grafico 1. Distribución de la población de estudiantes por sexo y edad	66
Grafico 2. Distribución de la población Plana Mayor por sexo y edad	67
Grafico 3. Distribución de la población Grado Oficial	68
Grafico 4. Distribución de personal grado Suboficial y Nivel Ejecutivo	69

## LISTA DE FOTOS

	<b>Pág.</b>
Foto 1. Escuela de cadetes de Policía General Santander	45
Foto 2. Curso Cocina SENA. Funcionarios ECSAN.	79
Foto 3. Curso Informática SENA. Funcionarios ECSAN.	80
Foto 4. Seminario Fundación EUDES, dirigido a Cadetes y Alferéces ECSAN, 2005.	80
Foto 5. Taller Obispado Castrense, Formación en valores, dirigido a Cadetes y Alferéces ECSAN, 2005.	81
Foto 6. Celebración de cumpleaños, Casa de retiros Shalom, Fundación Minuto de Dios, 2005.	83
Foto 7. Integración Día de Amor y Amistad, Centro Vacacional Ricaurte, 2005.	84
Foto 8. Celebración Día del Niño, Hijos Funcionarios ECSAN, 2005.	85
Foto 9. Almuerzo Aniversario Policía Nacional, ECSAN, 2005.	85
Foto 10. Tardes deportivas – aeróbicos, Estudiantes y Funcionarios ECSAN, 2005.	89
Foto 11. Tardes deportivas – natación, Funcionarios ECSAN, 2005.	90
Foto 12. Taller Preparación para el Retiro, Funcionarios ECSAN, 2005.	90

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla1. Clasificación del personal	63
Tabla 2 Distribución de estudiantes por compañía.	63
Tabla 3. Matriz DOFA	76
Tabla 4. Planeación del proceso de intervención. Estrategia #1	77
Tabla 5. Planeación del proceso de intervención profesional, Estrategia # 2	82
Tabla 6. Planeación del proceso de intervención profesional, Objetivo # 2	86

## LISTADO DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO 1. Formato visita Socio familiar	100
ANEXO 2. Evaluación Proceso de Formación	104
ANEXO 3. Evaluación Servicio de Alimentación	108

## RESUMEN

**TITULO:** INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN BIENESTAR UNIVERSITARIO “ESCUELA DE CADETES DE POLICIA GENERAL SANTANDER”

**AUTOR(A):** FENIX CAROLL BOHORQUEZ GÓMEZ \*\*

**PALABRAS CLAVES:** Bienestar, bienestar social, trabajo social, bienestar universitario, comunidad académica, educación superior, teoría de sistemas.

### DESCRIPCIÓN

El bienestar universitario contribuye al proceso de formación integral de los miembros de la comunidad educativa, a través del desarrollo de programas y políticas destinadas a mejorar su calidad de vida.

El presente trabajo de grado describe el proceso de práctica profesional, desarrollada en la oficina de Bienestar Universitario de la Escuela de Cadetes de Policía General Santander (ECSAN), institución de educación Superior para la formación de los Oficiales de Policía; ubicada en la ciudad de Bogotá, durante el segundo semestre de 2.005.

La Intervención de Trabajo de Social se ubicó en el área de Bienestar, se diseñó y desarrolló una planeación estratégica que permitió un direccionamiento eficaz del proceso de intervención profesional, a la luz de la teoría de sistemas que permite concebir la institución como un sistema abierto en continua interrelación con el medio externo y la evolución del concepto de bienestar desde la perspectiva histórica y social. Finalmente, para dar respuesta a las necesidades y problemas de la comunidad educativa de la Escuela, se plantearon objetivos enmarcados dentro del programa de desarrollo humano: capacitación, bienestar al personal y evaluación, para el fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de la comunidad educativa. La población sujeto de intervención, fue la comunidad educativa (cadetes, alféreces, personal uniformado y funcionarios civiles).

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Universidad Industrial de Santander  
Directora: Yazmín Villamizar Niño.

## SUMMARY

**TITLE:** SOCIAL WORK INTERVENTION AT "ESCUELA DE CADETES GENERAL SANTANDER POLICE" UNIVERSITY WELFARE<sup>\*</sup>

**AUTHOR (A):** FENIX CAROLL BOHÓRQUEZ GÓMEZ \*\*

**KEYWORDS:** Welfare, social welfare, social work, College welfare, academic community, higher education, systems theory.

### DESCRIPTION

The University welfare contributes to the process of integral formation of the members of the educational community through the development of programmes and policies aimed at improving their quality of life.

Grade this paper describes the process of professional practice developed in the Office of welfare University of the Escuela de Cadetes of Police General Santander (ECSAN), institution of higher education for the training of the police officers; located in the city of Bogotá during the second half of 2005.

The Social work intervention was located in the area of welfare, was designed and developed a strategic planning that allowed an effective addressing of the process of professional intervention, in the light of the theory of systems allowing you to conceive the institution as an open system in continuous interaction with the external environment and the evolution of the concept of well-being from the historical and social perspective. Finally, to respond to the needs and problems of the educational community of the school were raised objectives framed within the programme of human development: training, welfare personnel and evaluation, for the strengthening of the well-being and the quality of life of the educational community. The subject population of intervention was the educational community (cadets, lieutenants, uniformed personnel and civilian staff).

---

<sup>\*</sup> Degree Work

<sup>\*\*</sup> Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Industrial University of Santander Director: Yazmin Villamizar Niño.

## INTRODUCCIÓN

Los cambios profundos e irreversibles que están modificando cada vez más la vida social y profesional causados fundamentalmente por los avances científicos y tecnológicos, la globalización económica, competitividad intensificada, la rapidez en la generación y obsolescencia de la información, productos y servicios, hacen imprescindibles nuevas relaciones universidad-sociedad, dejando a un lado aquellos conceptos en los cuales las instituciones de educación superior sean mantenidas como sistemas cerrados, impermeables a la cooperación y colaboración mutua con los demás sectores de la sociedad.

La institución policial no es ajena a estos cambios, teniendo en cuenta que el país exige una policía fortalecida en sus valores y principios, sustentada en un alto nivel de productividad y competitividad suprimiendo procedimientos que no agreguen valor y fomenten a su vez el mejoramiento de la calidad de vida del personal y sus familias.

La Policía Nacional adelanta desde 1995 el Plan de Transformación Cultural y Mejoramiento Institucional, el cual implica no sólo un cambio de normas, estructuras y procedimientos; también busca la intervención en el pensar, sentir y actuar de los hombres y mujeres que hacen parte de la institución, creando una nueva cultura para el cumplimiento de la misión.

De igual manera, la Escuela de Policía General Santander, como institución de educación superior, creada para la formación integral de Oficiales, debe propiciar el crecimiento de sus hombres dentro de una cultura acorde con el querer institucional y del país; por lo tanto, el objetivo primordial de la Escuela se orienta a las nuevas generaciones policiales, aquellas que demanda el país para contribuir a la satisfacción de necesidades de seguridad y tranquilidad pública.

La escuela armoniza con una doble consideración: de una parte como formadora del Talento humano de una institución, que por la Constitución, está consagrada al “mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz” (Art. 218) y como institución universitaria, habilitada para desarrollar tareas docentes, investigativas y de proyección social, llevando a orientar sus procesos académicos bajo parámetros de autoevaluación y mejoramientos continuos para la prestación de un servicio policial de calidad.

La intervención de Trabajo Social se realizó en la Oficina de Bienestar Universitario de la Escuela de Cadetes de Policía General Santander (ECSAN), en la ciudad de Bogotá, como integrante del equipo Interdisciplinario conformado por Jefe de la Oficina (Trabajadora Social), Psicología, capellán, profesionales en formación (Trabajo social y Psicología), ejecutando funciones relacionadas con los procesos de Capacitación y coordinación de los programas de bienestar.

La Oficina de Bienestar Universitario dentro de la estructura orgánica es una oficina asesora de la dirección de la Escuela. La Policía Nacional cuenta con 23 escuelas de formación en país, siendo la ECSAN la única escuela donde se forman los futuros Oficiales.

Los oficiales de policía tienen una formación integral, tal como lo propone el proyecto educativo institucional, para que crezcan en sus dimensiones espiritual, física, intelectual y socio-afectiva, esta formación integral es la esencia de la misión de la oficina de Bienestar Universitario, desde la cual se realizó la intervención de Trabajo Social.

De igual manera la Misión y Visión institucional, promueve la participación, el trabajo en equipo, la reflexión sobre el quehacer del alumno y su criticidad frente a lo que la institución le ofrece, como punto de partida para plantear nuevas

alternativas, procesos, programas y proyectos orientados al mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y funcionarios de la Escuela. La intervención profesional involucra toda la comunidad educativa (personal administrativo y alumnos), con toda su iniciativa, creatividad, liderazgo, para el logro de un mayor compromiso y sentido de pertenencia institucional.

Se desarrolla la intervención de Trabajo Social como estrategia para el análisis y discusión de los factores que inciden en el bienestar de la comunidad educativa, además de constituirse en apoyo al proceso de auto evaluación, como base para el mejoramiento continuo de la Escuela, en la búsqueda de espacios que ayuden a crear y recrear cultura de bienestar.

## 1. MARCO REFERENCIAL

Para abordar el tema del bienestar en la Escuela de Cadetes de Policía General Santander se debe partir de la teoría general de sistemas que permite a partir de sus postulados principales sustentar la intervención de Trabajo Social en la institución, y las concepciones vigentes del “Bienestar Social”; en donde el bienestar no sólo es interpretado desde lo económico.

La **Teoría General de Sistemas** elaborada por el alemán Ludwig Von Bertalanffy en la década de los cincuenta, define, “sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas”. Esta teoría tenía como objetivo establecer circunstancias de aplicación en la realidad empírica, afirmando que las propiedades de los sistemas, no pueden ser descritas en términos de sus elementos separados.

Un sistema es un conjunto de objetos unidos por alguna forma de interacción o interdependencia. Cualquier conjunto de partes unidas entre sí puede ser considerado un sistema, desde que las relaciones entre las partes y el comportamiento del todo sea el foco de atención. Un conjunto de partes que se atraen mutuamente (como el sistema solar), o un grupo de personas en una organización, una red industrial, un circuito eléctrico, un computador o un ser vivo puede ser visualizado como sistema. Realmente, es difícil decir donde comienza y donde termina determinado sistema. Los límites (fronteras) entre el sistema y su ambiente admiten cierta arbitrariedad. El propio universo parece estar formado de múltiples sistemas que se compenetran.

Es posible pasar de un sistema a otro que lo abarca, como también pasar a una menor contenida en él. De la definición de Bertalanffy, según la cual el sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, se deducen dos conceptos:

el propósito (u objetivo) y el de globalismo (o totalidad). Estos dos conceptos reflejan dos características básicas de un sistema.<sup>1</sup>

- a) Propósito u objetivo:** Todo sistema tiene uno o algunos propósitos u objetivos. Las unidades o elementos (u objetos), como también las relaciones, definen una distribución que trata siempre de alcanzar un objetivo.
- b) Globalismo o totalidad:** Todo sistema tiene una naturaleza orgánica, por la cual una acción que produzca cambio en una de las unidades del sistema, con mucha probabilidad producirá cambios en todas las otras unidades de este. En otros términos, cualquier unidad del sistema afectara todas las demás unidades, debido a la relación existente entre ellas. El efecto total de esos cambios o alteraciones se presentara como un ajuste del todo el sistema. El sistema siempre reaccionara globalmente a cualquier estímulo producido en cualquier parte de la unidad. Existe la relación de causa y efecto entre las diferentes partes del sistema. Así, el sistema sufre cambios y el ajuste sistemático es continuo. De los cambios y ajustes continuos del sistema sufre se derivan dos fenómenos el de la entropía y el de la homeostasis.
- c) Entropía:** Es la tendencia que los sistemas tienen al desgaste, a la desintegración, para el relajamiento de los estándares y para un aumento de la aleatoriedad. A medida que la entropía aumenta, los sistemas se descomponen en estados más simples. La segunda ley de la termodinámica explica que la entropía en los sistemas aumenta con el correr del tiempo.
- d) Homeostasis:** Es el equilibrio dinámico entre las partes del sistema. Los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del medio ambiente.

---

<sup>1</sup> Paredes F, Ilda B. Influencia del enfoque sistémico en el trabajo social. 2008

Los principios fundamentales de un sistema son:

- a) **La finalidad.** Que proporciona dirección al sistema y determina los procesos que deben llevarse a cabo para lograrla.
- b) **Los procesos:** que son las operaciones o funciones de las partes para lograr la finalidad.
- c) **Los elementos:** que son las partes o componentes que operan y llevan a cabo las funciones necesarias para lograr la finalidad. Finalidad, elementos y procesos, tres distintivos fundamentales que encontramos en la infinidad de sistemas que conforman la vida humana.

Los sistemas se pueden clasificar:

✓ Según su estructura:

**Simples.** Tienen pocos elementos e interrelaciones; son posibles de describir fácilmente; ejemplo, un salero.

**Complejos:** no son fáciles de describir dada la cantidad de elementos e interacciones, pero con pericia y tiempo es posible hacerlo; ejemplo, el sistema telefónico de una ciudad.

· **Excesivamente complejos:** Son imposibles de describir en su totalidad por no conocerse todos sus elementos, interrelaciones, o ambos ejemplo, el cuerpo humano.

✓ Según su funcionamiento:

**Determinista:** Se puede predecir el funcionamiento; ejemplo, el accionar de un timbre.

**Probabilística:** es imposible predecir el funcionamiento; ejemplo, la respuesta de los futbolistas en el campo de juego.

✓ Según sus objetivos: Da cuenta de la interdependencia o autonomía entre los objetivos del sistema, subsistemas y el suprasistema.

**Abiertos:** Cuando los objetivos se establecen en función de los sistemas jerárquicamente superiores. Hay un intercambio de funciones con el ambiente; ejemplo, la biología. Todo organismo vivo es un sistema abierto, por lo tanto el hombre y la familia son sistemas abiertos por excelencia.

**Cerrados:** Autónomos en sus objetivos. No existe intercambio con el medio ambiente. No son propios de las ciencias sociales, sino que operan más en los laboratorios y ciencias físicas.

La teoría sistémica tiene aplicabilidad a los diversos contextos: el social, cultural, ambiental, económico y político; es decir que estos contextos interactúan entre si y tiene una incidencia directa o indirecta en el ser humano. “Desde el punto de vista teórico-metodológico, la perspectiva sistémica capacita al Trabajador Social para efectuar una gestión que genere acciones de cambio, y en la cual las conexiones y relaciones que se establecen en la interacción son vitales para superar el estancamiento y lograr ensanchar las posibilidades de la unidad de análisis, llámese individuos, grupos, organizaciones o comunidades, mostrando alternativas nuevas y distintas de acción, con la construcción de significados e historias distintas para leer la realidad.”<sup>2</sup>

La teoría de sistemas contribuye a la intervención de trabajo social puesto que facilita la integración de los métodos de caso, grupo y comunidad; además de ello,

---

<sup>2</sup> Caballero de Aragón, Nora, “Modernidad, posmodernidad. Revolcón o retroceso?”, en Revista Colombiana de Trabajo Social, N° 9, Consejo Nacional para la educación en Trabajo Social-CONETS, Santiago de Cali, Facultad de Humanidades, Universidad del Valle, Pág. 83-84.

permite tener una visión más amplia de las interacciones de los sistemas con los subsistemas, las partes que lo integran. De igual forma permite ver a la persona en el sistema como una pieza elemental, que interactúa con los demás sistemas

Este enfoque posibilita que el accionar profesional del trabajador social se dirija desde una mirada holística e integradora, por medio del cual se intervendrá con la comunidad educativa (estudiantes y funcionarios), mediante procesos en los que se trate a la persona como un todo que influye y se ve influido por los demás seres, dinámicas, relaciones, etc., y que por tanto si se logran avances y cambios significativos aunque sea en una sola persona de la institución, éstos generarán a su vez un desarrollo, crecimiento y transformación en todo el sistema en que se ven involucrados .

La Escuela de Cadetes de Policía General Santander (ECSAN) reconoce que su existencia se debe al medio externo identificado en dos sentidos: uno mediato y otro inmediato; el medio inmediato está constituido por la institución policial por cuanto su organización y funcionamiento depende de ella, y en ella encuentra sentido su misión, de ella deriva sus programas y en ella nacen sus necesidades que debe contribuir a resolver. También está constituido por el Estado, porque el servicio policial es una de sus funciones inherentes, y por tanto en él encuentra la razón de su legitimidad y la justificación de su existencia y de su acción. El medio mediato es la sociedad, la cual genera las necesidades de seguridad y tranquilidad pública y a ella debe orientarse para contribuir a buscar las condiciones necesarias que aseguren la convivencia pacífica de los habitantes del país.

Es fundamental para la Escuela no solo conectar sino mantener y evaluar permanentemente su relación con el medio externo para identificar las nuevas necesidades y adecuar permanentemente la oferta de sus programas en un sistema abierto a la innovación y al cambio permanente, consciente de que en ello radica la vigencia de su misión.

La ECSAN, es una institución abierta al conocimiento en todos los campos, particularmente el policial, a entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras del mercado policial o no, porque es consciente que ellas pueden proporcionarle nuevas oportunidades de desarrollo como institución mediante el intercambio ágil y fecundo y la aplicación de alianzas estratégicas que potencialicen las oportunidades y contrarresten las debilidades.

Dentro de una estructura sistémica que interrelaciona y vincula al ser, el estar, el pertenecer, el proyectar y el transformar de la comunidad educativa de la ECSAN, el Bienestar Universitario se constituye en un organismo dinamizador de sus procesos de desarrollo humano integral, contextualizados histórica y culturalmente, y mediatizadas por componentes biológicos, físicos, sociológicos y psicológicos y espirituales.

Por último, el enfoque sistémico es uno de los postulados que consolida al Trabajo Social, en vista que visualiza los fenómenos humanos desde una perspectiva holista. El Trabajo Social ve al individuo como un sistema, que a su vez, es miembro de otros sistemas que tienen su propia dinámica, afectándose unos a otros. Desde ese punto de vista, encontramos que las causas y los efectos de los problemas sociales son complejos, no es común que sea una sola variable, la causante de un problema.

### **El concepto de Bienestar desde una perspectiva histórica y social.**

Los contextos en los que deviene el bienestar, las interpretaciones sobre su origen y los argumentos sobre su concepción, son diversos. Abordar el concepto es aceptar que la discusión en aras de definirlo se torna problemática, al igual que la elaboración de indicadores que den cuenta de los estados de bienestar de las personas, de las necesidades y del desarrollo de la población. Además, se debe

recordar que este tema ha generado discusión desde siglos atrás y aún hoy continúa vigente.

En la primera mitad del siglo XX el concepto jugó un papel relevante al lado de conceptos como igualdad, derechos humanos y tolerancia. La bibliografía sobre el tema es abundante y se suelen encontrar títulos variados donde se asume como sustantivo o relacionado a conceptos como bienestar económico, bienestar individual, bienestar colectivo, estado de bienestar, sociedad de bienestar, instituciones de bienestar, bienestar universitario, bienestar social y bienestar familiar, entre otros. Estas denominaciones son frecuentes en documentos como la Constitución Nacional y la Declaración Mundial de los Derechos Humanos.

En el mismo sentido, referirse al bienestar es aludir a condiciones como vivir bien, tranquilidad, felicidad o placer, los que, paralelamente, hacen alusión a los intereses de cada persona y sobre un contenido de carácter material, cultural o espiritual. De la misma manera, el significado del término varía según las corrientes de pensamiento que le sirven de base epistemológica, generando así las razones por las que los líderes, los gobernantes, las comunidades y los ciudadanos han buscado su materialización.

El significado de bienestar depende de la corriente de pensamiento que le sirva de fundamento. En relación con la felicidad, puede ser estudiado desde dos teorías clásicas: la aristotélica y la utilitarista, donde la discusión se centra en la felicidad como medio o como fin último. Esta dicotomía ha sido tratada desde las diferentes ciencias y disciplinas: desde la filosofía, cuando se hace referencia a la felicidad o al placer; y desde la política, la economía y la salud, entre otras, cuando hace referencia al bienestar como tal. Sobre esa base, dado que el contexto de esta intervención está constituido por el bienestar universitario en una institución policial, y puesto que el bienestar universitario cuenta con un piso jurídico a través

de la legislación del país, se hará mención de algunas de las teorías que contemplan el bienestar.

La idea y comprensión del bienestar ha tenido una evolución en la historia de las sociedades; ya el emperador Dioclesiano (Siglo IV AC) buscó establecer el bienestar público a través de un edicto con el que fijaba para el imperio los límites de precios (Cuevas, 1998)<sup>3</sup>. En la antigüedad, Aristóteles en “La Política” definía el bienestar como “el bien común”, “la esencia y el fin supremo de la comunidad política, es decir el Estado”<sup>4</sup>. Santo Tomás en la Suma Teológica, plantea la relación indisoluble entre la justicia y el bienestar social, como ordenamiento de los actos individuales en pro del bien común y el tránsito entre la vida y la buena vida.

En el Siglo XIX en la consolidación de los estados modernos guiados por la doctrina Liberal, se da una mayor controversia sobre el significado de sociedad, nación, grupos sociales, clases sociales y en consecuencia sobre el bienestar<sup>5</sup>.

Desde la antigüedad y hasta nuestros días se abre paso a la función del Estado como regulador de los intereses individuales en beneficio del bien común, lo cual ha permitido la aparición y predominio actual del concepto del Estado Social de Derecho como un avance conceptual positivo respecto al Estado de Derecho que se basa en el “individualismo liberal y en el abstencionismo estatal”<sup>6</sup>, hacia un Estado que reconoce y afirma los llamados “derechos sociales, entendidos dentro de la lucha social como garantías frente al despido libre, limitación de la jornada laboral, vacaciones pagadas, estándares mínimos de salario, garantías para la salud y enfermedad, derecho a la vivienda, a la educación. Estos conceptos bajo

---

<sup>3</sup> Citado por Pinto Segura Martha. Bienestar Universitario en la Educación Superior. Un balance para la Equidad..

<sup>4</sup> Ibíd.

<sup>5</sup> LASKI, HS. El liberalismo Europeo, Fondo de Cultura Económica, México, 1979, p. 16-17; citado por PINTO SEGURA Martha.

<sup>6</sup> Ibíd.

la influencia del cristianismo eran entendidos como “caridad” y así fueron recogidos por nuestra Constitución Nacional de 1886. “El paso desde la caridad hacia los derechos es un triunfo de las luchas sociales y de la racionalidad jurídica sobre la racionalidad religiosa”<sup>7</sup>.

El Estado Social de Derecho implica la presencia de un Estado administrador (regulador) con el predominio de la administración sobre la política y de la técnica sobre la ideología. Desde el Estado Social de Derecho deben satisfacerse primero las necesidades primarias antes de hablar de bienestar, y por lo tanto exige homogeneidad y equidad. Colombia, en la Constitución del 91, se declaró como un Estado Social de Derecho, y en sus políticas oficiales busca ser cada vez más incluyente pero aún está lejos del nivel que implica esta denominación.

La Policía Nacional es una institución del estado, la cual ha orientado su función social hacia la satisfacción de las necesidades de seguridad pública de la ciudadanía en general, mediante un efectivo servicio fundamentado en la prevención, investigación y control de delitos y contravenciones, para que permita a los habitantes del país vivir en paz. Para dar respuesta a estas demandas la institución busca proveer a sus miembros las condiciones necesarias e indispensables para que se sientan satisfechos en los espacios de su vida personal, familiar e institucional.

La institución tiene una política clara con respecto al bienestar para sus miembros, para lo cual desde sus inicios ha creado dentro de su estructura una dirección dedicada al bienestar social policial, estableciendo los programas de bienestar para el personal de la Policía Nacional y sus beneficiarios activos y pensionados, en las siguientes áreas de intervención:

---

<sup>7</sup> Ibíd.

- Recreación y deporte: el área de recreación y deporte fomenta el mejoramiento de la calidad de vida del personal de la institución y sus beneficiarios, mediante la realización de programas en recreación, desarrollo de la práctica deportiva y aprovechamiento del tiempo libre.
- Educación: en la actualidad el área de educación cuenta a nivel nacional con 23 colegios, 18 de cuales se denominan “Nuestra Señora de Fátima” buscando de esta forma uniformidad e identidad. Los beneficiarios son los hijos de los funcionarios de la institución.
- Servicio y apoyo: los servicios que ofrece esta área son casa fiscal “el amigo”, auxilio mutuo, lavandería, préstamos y trasteos, centro religioso, auxilio funerario, preparación para el retiro, prevención y atención de conflictos, Asesoría espiritual, psicológica y social y realización de actividades sociales y culturales
- Vivienda fiscal: los beneficiarios de este servicio son los oficiales, personal de nivel ejecutivo, suboficiales y agentes en servicio activo.

El Estado Social de Derecho con sus grandes cambios, modela la educación superior y el concepto de bienestar universitario, dentro del marco de la Carta Política del 91, orientada a preservar los derechos humanos y a adoptar mecanismos para su garantía. La Constitución Política consagra la educación como un derecho para todos y un deber del Estado, e introduce importantes elementos como la libertad de enseñanza y la participación de la comunidad académica en la dirección de la Institución, esta última recogida en la Ley General de Educación<sup>8</sup>.

En lo relacionado con la educación, ésta adquirió el carácter de derecho fundamental y de servicio público con una función social. En materia de educación superior, garantizó la autonomía universitaria (Constitución Política de Colombia, Artículo 69), fortaleció la investigación científica, dio garantías para crear

---

<sup>8</sup> Ley 115, Art. 6.

mecanismos en el acceso de todas las personas a la educación superior y avaló el régimen especial para las universidades del Estado.

Por último, el bienestar presenta una doble dimensión: interna y externa, subjetiva y objetiva, las que no deben ser entendidas ni estudiadas de manera aislada; en otras palabras, es comprender que el bienestar es un concepto mixto y por lo tanto dinámico, en donde confluyen características de dos tipos diferentes; en uno de ellos se observan circunstancias internas de la persona, o estados de ánimo, y que corresponde al ámbito de lo subjetivo, entendido como placer, felicidad, sentimientos de satisfacción y, en general, todo aquello que la persona experimenta en relación con la realización de sus proyectos de vida personal. Por otro lado, desde la dimensión objetiva, se alude a las condiciones y circunstancias exteriores desde las que se hace posible y efectivo aquel estado de ánimo; entre ellas, las comodidades con las que vive y disfruta, la educación, el poder, su riqueza, el tiempo libre y las facilidades para disponer de los servicios públicos.

La aplicación de políticas de bienestar contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa porque permite identificar como ven y como viven los miembros de la institución todos estos aspectos, con el fin de definir planes y programas de mejoramiento para satisfacer las necesidades de cada uno de los integrantes y hacerlos coherentes con las necesidades institucionales; para tal fin se requiere de la intervención de un grupo de profesionales dentro de los cuales el trabajador social juega un papel decisivo en la planeación y ejecución de los servicios de bienestar para la Escuela.

### **Componentes del Bienestar**

Un alto nivel de bienestar solo se alcanza cuando existe un balance y estado apropiado de las diversas dimensiones que lo componen: lo físico, mental, emocional, social y espiritual.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Componentes Del Bienestar. (2010). [En línea] <<http://www.buenastareas.com/ensayos/Componentes-Del-Bienestar/244940.html>

**Bienestar Físico.** El bienestar físico se refiere al nivel de “susceptibilidad” a una enfermedad, peso corporal, cuidado/agudeza visual, fortaleza, potencia, coordinación, nivel de tolerancia y rapidez de recuperación. La persona tiene la sensación (subjetiva) de que ninguno de sus órganos o funciones se encuentran menoscabadas. Se caracteriza por el funcionamiento eficiente del cuerpo, resistencia a enfermedades, la capacidad física de responder apropiadamente a una diversidad de eventos y un nivel adecuado de aptitud física. En muchas situaciones, la dimensión física puede ser la más importante. En la mayoría de los programas de bienestar y aptitud física el enfoque o base es el bienestar físico como el instrumento principal diseñado para operar el organismo humano.

**Bienestar Mental o Intelectual.** Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el bienestar mental representa aquella capacidad requerida para mantener relaciones armoniosas con los demás, satisfacer necesidades instintivas potencialmente en conflicto, sin lesionar a otras personas y ser capaz de participar en las modificaciones positivas del ambiente físico y social. Toda persona con un apropiado bienestar mental posee un equilibrio interior, intelectual y afectivo. El individuo vive satisfecho de sí mismo, se siente bien con relación a las demás personas y puede hacer frente a las exigencias de la vida.

**Bienestar Social.** Se refiere a la habilidad de interaccionar bien con la gente y el ambiente, habiendo satisfecho las relaciones interpersonales. Puede considerarse como "gracias" o destrezas sociales. Aquellos que poseen un apropiado bienestar social pueden integrarse efectivamente en su medio social. Se caracteriza por buenas relaciones con otros, una cultura y adaptaciones exitosas en el ambiente.

**Bienestar Emocional.** Representa la habilidad de controlar las emociones, es decir, sentirse cómodo al expresarlas y de realizarlas en forma apropiada. Las características emocionales que propician el crecimiento y desarrollo adecuado en

la vida emocional del ser humano incluyen la capacidad para controlar efectivamente el estrés, el ser flexible y el compromiso para resolver conflictos. La gente que consistentemente tratan de mejorar su bienestar emocional tienden a disfrutar mejor la vida.

**Bienestar Espiritual.** No por ser el último componente discutido sea el menos importante. De hecho, puede llegar a ser uno de los más importantes, puesto que es la base para que los demás componentes puedan funcionar adecuadamente. Básicamente, significa aquellas creencias y prácticas religiosas. Implica la creencia en una fuerza unificarte (de un ser supremo). Para algunos, dicha fuerza será la naturaleza, para otros serán las leyes científicas y para los cristianos será la fuerza divina de “DIOS”. El bienestar espiritual representa la habilidad para descubrir y articular un propósito personal en la vida. Es aprender, cómo experimentar amor, el disfrute, paz y sentido de logro (autorealización). Las personas con un óptimo bienestar espiritual continuamente intentan ayudar a otros para que alcancen su potencial máximo. Incluye, las relaciones con los seres vivientes, la función de una dirección espiritual en la vida de cada individuo, la naturaleza del comportamiento humano y la disposición y complacencia para servir a otros.

**Bienestar ocupacional** (Edlin, Golanty, & Brown, 1999). El ser humano tiene que trabajar para poder sobrevivir. No obstante, en muchas ocasiones el trabajador atraviesa por una serie de problemas psicosociales y ambientales que eventualmente pueden afectar negativamente el bienestar del empleado. Por lo tanto, el bienestar ocupacional o industrial se refiere a la capacidad de poder llevar a cabo con disfrute y seguridad las tareas diarias que requieren cumplir los trabajadores de una empresa. Significa poder razonar críticamente, resolver problemas y comunicarse efectivamente entre sus compañeros de trabajo y supervisores.

## **Bienestar Social y Trabajo Social**

A partir del concepto de bienestar como “el sentir de una persona al ver satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica y psicológica, en el presente, así como contar con expectativas alentadoras que le sustenten su proyecto de vida”<sup>10</sup>, el bienestar social se traduce en la satisfacción que experimentan las personas que componen una comunidad en materia de sus necesidades; igualmente se lo concibe como un conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas y que hacen que su existencia posea todos los elementos que dan lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Entendido así el bienestar social es una condición que no la observamos directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo a otro; aun así teniendo un concepto abstracto posee gran subjetividad propia del individuo, aunque también tiene relación con factores económicos objetivos.<sup>11</sup> Por tanto, para que haya bienestar social también debería haber bienestar económico ya que si tomamos como medida del bienestar, la cantidad de bienes materiales y servicios útiles producidos por un país dividido entre el número de sus habitantes, la esperanza de vida está positivamente relacionada con ésta.

El desarrollo hacia el bienestar integral, debe incorporar a los diversos actores involucrados (en el continuo Estado – individuo), desde esta base entra en juego la resolución de los problemas sociales, debiendo integrar las capas políticas, técnico-científicas y sociales asumiendo una perspectiva holística y multidimensional. Dentro de esta nueva perspectiva, al Trabajador Social le corresponde cumplir un papel de “Facilitador del Cambio”, “Mediador” y

---

<sup>10</sup> Duarte, Tito. Aproximación a la teoría de Bienestar. Scientia et Technica Año XIII, No 37, Diciembre de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira

<sup>11</sup> Ronald, Inglehart; Modernización y postmodernización El cambio cultural económico y político. Editorial Siglo XXI Madrid 2000

“Movilizador – Organizador”, logrando rescatar de entre todos su capacidad para cambiar, mejorar y desarrollarse hacia el bienestar, desde una posición de guía y direccionador de los procesos de avance, respetando los contenidos propios de los individuos, grupos y comunidades con las cuales se trabaja.

Para intervenir mediante esta perspectiva, el Trabajador Social debe llevar a cabo una Metodología que permita<sup>12</sup>:

- ✓ Identificar las situaciones de conflicto que atenten contra el óptimo desarrollo del bienestar y buscar estrategias para abordarlos.
- ✓ Recoger información desde la realidad social, que pueda ser traducida en lo que se llama, “Diagnóstico Social”, “Balance Social” o “Auditoria Social”.
- ✓ Planificar, administrar e implementar planes, programas y proyectos de gestión social.
- ✓ Intervenir desde la base de un trabajo Inter y multidisciplinario referente a la temática del bienestar social.
- ✓ Incorporar a las colectividades sociales bajo los principios de responsabilidad y participación, como base angular de unas políticas humanas de madurez y progreso.
- ✓ Visualizar al hombre como una totalidad compleja, en la que los sentimientos y percepciones tienen gran importancia
- ✓ Respetar las expectativas y sentimientos de las personas y sus formas de concebir soluciones.
- ✓ Concebir el desarrollo personal y social como un todo integrado.
- ✓ Actuar como facilitadores, constituyéndose como agentes desencadenantes de procesos de ayuda mutua.
- ✓ Evaluar mediante indicadores sociales la gestión de los sistemas sociales hacia el desarrollo.

---

<sup>12</sup> Mito Fundacional Del Trabajo Social. (2012 ).<http://www.buenastareas.com/ensayos.html>

Para los Trabajadores Sociales, el bienestar social es el eje central, es el objetivo de la profesión y su trabajo se enmarca en la búsqueda de éste, en cualquier lugar en el que se encuentre trabajando, ya sea en instituciones gubernamentales o no gubernamentales; es por esto, que se hace necesario retomar el concepto y analizarlo para entender el rol profesional frente a éste en la sociedad en la que vivimos y en la cual nos vemos muchas veces limitados en el actuar por la institucionalidad existente.

En Trabajo Social se han desarrollado métodos profesionales para proporcionar servicios tendientes a satisfacer necesidades sociales básicas y a implementar un tipo de acción en bienestar que se diferencia claramente de otras acciones que también se realizan en este campo. Todo esto unido a la política social y al ámbito profesional.

Las principales características de la acción del Trabajo Social en bienestar son:

1. La Acción de Trabajo Social no sólo se orienta a las necesidades biológicas y materiales, sino que conjuntamente a ellas considera las necesidades psicológicas. Si bien es cierto que las primeras tienen prioridad en los programas de bienestar, el Trabajo Social nunca las ha tratado separadamente.
2. El Trabajo Social da un enfoque global a los problemas y situaciones sociales. En esto, su acción se diferencia claramente de la de otros profesionales que también aportan a esta tarea, pues el Trabajador Social lo hace no desde una sola perspectiva, sino tomando en cuenta el conjunto de variables significativas como totalidad y globalidad.
3. El Trabajador Social no conoce las necesidades sociales solamente a través de indicadores o de datos, sino que su intervención se realiza en directo contacto con

las personas en situación de necesidad, pues tiene más fácil acceso a la capacitación de problemas presentados por los grupos necesitados. El Trabajador Social puede captar rápidamente aquellos valores que fundamentan las aspiraciones y necesidades sentidas de los grupos y ello lo hace ser uno de los profesionales más idóneos para informar sobre las características que debe asumir la satisfacción de sus necesidades específicas.

4. Por último, el Trabajo Social actúa en dos dimensiones del bienestar: a) Tratando de ayudar a cada persona atendida a alcanzar el máximo bienestar posible en un momento dado, de acuerdo a los recursos disponibles. b) Abriendo perspectivas hacia un nivel superior de bienestar, contribuyendo, dentro de sus posibilidades, a la superación de las limitaciones que impiden su logro.

El trabajador Social como un agente fundamental en el desarrollo del Bienestar Social, vinculado con la Política Social, interviene formulando, implementando y ejecutando planes, programas y proyectos que conducen a la satisfacción de necesidades, logrando una disminución de las desigualdades y una mayor participación de la población en el proceso socioevolutivo. Con lo anterior, el Trabajador Social debe establecer como fin el fortalecimiento de la dignidad humana, considerando al hombre como ser integral.

Es necesario identificar el Rol y objeto de Trabajo Social en Bienestar, para dar claridad a la intervención. Se debe superar la orientación asistencialista asociada históricamente al Trabajo Social, con elementos metodológicos y técnicas para el diagnóstico, análisis y medición de las necesidades. Es necesario intervenir en Bienestar desde la perspectiva macrosocial, a nivel de planificación de las políticas sociales, que otorgue una visión del bienestar orientada globalmente hacia el desarrollo social y su impacto.

## **2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA**

### **El Concepto y la Evolución del Bienestar Universitario en Colombia.**

La conceptualización del bienestar universitario está profundamente ligada a los cambios sociales económicos y políticos de nuestro país y del mundo. En Colombia como se ha visto, se pasó de una Constitución que regía desde 1886, en la que la educación asumía el bienestar universitario como un agregado extracurricular, a la Constitución del 91 que a través de las leyes de educación y de los conceptos de formación integral, le asigna al bienestar un espacio en la estructura integral del currículo, adicionando a los servicios de carácter asistencialista, nuevas actividades orientadas a la formación.

El Bienestar Universitario debe constituir un factor de equidad social a través de las universidades, coadyuvar en la creación de una mirada del estudiante hacia la vida, hacia la sociedad; abordar temáticas transversales a toda disciplina o profesión como Democracia, Participación, Derechos Humanos; constituir una dimensión sustantiva de la universidad de hoy que le permita una visión ético política para crear sentido de lo que sucede, y con ello no seguir con una juventud en medio de la anarquía y la ausencia de valores, crear conciencia y juicio sobre la sociedad para suponer una democracia legítima donde exista una distribución igualitaria de posibilidades y servicios.

El proceso evolutivo del bienestar universitario en Colombia se puede documentar a partir de la Ley 63 de 1935, emitida para reorganizar la Universidad Nacional y con la cual se ordenó la creación de una ciudad universitaria, en donde el Bienestar Universitario incluía, según el historiador Jaime Jaramillo “deporte organizado, residencias, comedores estudiantiles y servicios médicos”. En esa época, el bienestar era concebido con un carácter fundamentalmente

asistencialista y extracurricular, cuando la educación se limitaba, en la mayoría de los casos, a la mera transmisión del conocimiento.

En 1958 se creó la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN, que en su acta de fundación cita “la salvaguardia y el incremento de un mejor nivel de vida de profesores y alumnos”<sup>13</sup>.

En 1962 ASCUN se pronuncia sobre “la necesidad de adoptar una política general universitaria en materia de vida y bienestar estudiantiles”. Así mismo se introduce el tema de la formación integral como responsabilidad de la Universidad. Este concepto se ha venido afianzando, aunque con gran lentitud, ya que la formación integral requería una redefinición que superara viejos modelos de carácter conductista que imperaban en la educación, privilegiando primordialmente el aspecto cognitivo, con pensum de estudio agregados y de carácter profesional.

En 1971 la reforma educativa aboga por la inclusión de docentes y administrativos en los programas de bienestar. En esta reforma no se vislumbraba aun la estrecha relación que hoy tiene el Bienestar Universitario con la academia, pues en ella el bienestar se define como “el conjunto de actividades encaminadas a prestar atención a la población universitaria para que sus condiciones de vida, trabajo, estudio y vinculación orgánica a la comunidad sean las más adecuadas posibles”<sup>14</sup>.

En la reforma de la educación superior, el Decreto 80 de 1980 da un importante énfasis a lo humanístico en la formación, como medio eficaz para la realización plena de los seres humanos, lo cual traería una redefinición del bienestar: “Los programas de bienestar social son el conjunto de actividades que se orientan al

---

<sup>13</sup> Reflexiones sobre bienestar universitario. Una mirada desde la educación a distancia y nocturna. ICFES, Bogotá, 2002, p. 22

<sup>14</sup> *Ibíd.*, p. 24

desarrollo físico, mental, espiritual y social de los estudiantes, docentes, directivos y demás personas vinculadas a las instituciones de educación superior”<sup>15</sup>.

En 1992, con el marco de la nueva Constitución Nacional de 1991, la Ley 30 Parte del principio de que “todas las personas tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, lo cual tiene estrecha relación con el concepto de formación integral, que hoy orienta a la educación y le da mayor relevancia a las funciones y actividades académicas y curriculares del Bienestar Universitario.

El artículo 117 de dicha ley define Bienestar Universitario como “el conjunto de actividades que se orienta al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual de estudiantes, docentes y personal administrativo”<sup>16</sup>.

En 1993 se organizó la misión para la modernización de las Universidades Públicas, con la participación del Ministerio de Educación, el ICFES, COLCIENCIAS, ICETEX y los rectores de las universidades públicas, entre otros.

En los últimos años, y a partir del Decreto 792, el Ministerio de Educación a través del Concejo Nacional de Acreditación CNA, ha emprendido una campaña orientada al mejoramiento de la calidad de las entidades de educación superior. En este decreto se incluye el bienestar como estándar, indicador de la calidad institucional y como organización fundamental para el logro de la formación integral<sup>17</sup>.

La Constitución Política de 1991 estableció una serie de principios en procura del bienestar de los ciudadanos, consagrados como derechos y deberes individuales o colectivos que, en lo referente a la Educación Superior, se reglamentaron en la

---

<sup>15</sup> *Ibíd.*, p. 29.

<sup>16</sup> *Ibíd.*, p. 30.

<sup>17</sup> Decreto 792, Estándares Mínimos de Calidad para Ingenierías, Ministerio de Educación Nacional, 2001

Ley 30 de 1992 y en las políticas que posteriormente formuló el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU). Precisamente en dicha ley se da una nueva definición del bienestar, hacia el bienestar universitario en el artículo 117 “El conjunto de actividades que se orienta al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual de estudiantes, docentes y personal administrativo”.

El tema del desarrollo humano toma gran importancia después de que en el pleno de ASCUN de 1998 se propusiera crear un comité de promoción del desarrollo humano. Este comité se crea oficialmente en 1999 en Medellín durante el pleno nacional de bienestar universitario “Prospectiva y desarrollo del bienestar universitario”; más adelante en el año 2001 en Cali se realizará el pleno de bienestar “Políticas de Bienestar” en cual el comité de desarrollo humano propone realizar unas modificaciones a las políticas propuestas para el bienestar universitario que incluyera una definición clara de las políticas de bienestar universitario desde los diferentes organismos del estado y las instituciones de Educación Superior. Es importante resaltar que se realizaron diferentes encuentros, uno de ellos fue el taller nacional sobre políticas de bienestar; realizado en la ciudad de Bogotá los días 12 y 13 de Julio de 2001. Un elemento importante a tener en cuenta como conclusión de este taller fue la visión diferenciadora del bienestar universitario y el bienestar laboral, que se evidencia en los portafolios de servicio de varias universidades del país como la de EAFIT en Medellín.

En el pleno nacional de ASCUN realizado en Armenia en el año 2002, se trabajó el tema “La investigación sobre el Bienestar Universitario” en donde se hizo un análisis reflexivo sobre las políticas de bienestar desde el documento de “El Bienestar Universitario componente fundamental de las políticas públicas de la educación superior”, en cuyo pleno se acordó presentar el documento al CESU para su aprobación posterior, con el fin de que adoptaran las modificaciones a las

políticas del bienestar universitario. Estas políticas se encuentran registradas en el acuerdo 4 de 2003 del Consejo Nacional de Rectores de ASCUN<sup>18</sup>.

En los últimos años la conceptualización que se tiene del bienestar ha evolucionado no sólo desde la perspectiva en la que toma como principio rector el desarrollo humano, sino también en el componente organizacional abordado desde los principios del CNA; sin embargo, siguen siendo pertinentes los ejes orientadores del bienestar, determinados por la formación integral, calidad de vida y construcción de comunidad, como también la relación que existe entre estos ejes orientadores y la academia.

El Bienestar Universitario de la Escuela de Cadetes de Policía General Santander, se fundamenta, además, en los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación, en la ley 100 de 1993 de seguridad social, en la ley 181 de 1995 del Deporte, en la ley 375 de 1997 de la Juventud, en sus respectivos decretos reglamentarios en la ley 397 de la Cultura, ley 443 de 1998 Carrera administrativa, ley 909 de 2004 Carrera Administrativa y en el Plan Estratégico Institucional 2003-2006.

El Bienestar en la Escuela de Cadetes de Policía General Santander, se establece como un espacio de socialización que propicia y favorece la generación de valores orientados al crecimiento integral de la persona y la comunidad educativa en términos de calidad de vida; ésto se manifiesta en la medida en que se gestione el cubrimiento de las necesidades primarias, se amplíe la posibilidad de proporcionar otros medios y crear nuevas motivaciones para satisfacer las necesidades socioafectivas, intelectuales y espirituales, convirtiendo el bienestar en un factor esencial para el desarrollo de la educación integral.

---

<sup>18</sup> ASCUN. Hacia una nueva dinámica social de la Educación Superior. Documento de políticas 2010-2014.

El bienestar, entendido como elemento institucional, es un soporte para la finalidad de la educación superior: la formación integral. Para lograr ésta, la institución debe realizar actividades o desarrollar programas que promuevan el “desarrollo físico, mental, espiritual y social” de los miembros de la comunidad educativa. Cómo promover este “desarrollo integral” entre sus miembros, es la pregunta clave para toda institución de educación superior. Y la respuesta comienza a darse desde la concepción de calidad de vida, para conocer cuáles son las necesidades, cuáles los satisfactores apropiados en el ambiente socio cultural en que vivimos y cuáles son los medios disponibles para atender a dichos satisfactores.

La aplicación de políticas de bienestar contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa porque permite identificar como ven y viven los miembros de la institución todos estos aspectos, con el fin de definir planes estratégicos de mejoramiento. La intencionalidad de los planes, estrategias y programas, consiste en estimular los comportamientos de acuerdo con las necesidades de cada uno de los integrantes de la comunidad y hacerlos coherentes con las necesidades institucionales.

El concepto de Bienestar Universitario es un concepto dinámico, en construcción permanente y está en interrelación directa con la satisfacción de las necesidades de las personas y de la sociedad, es el resultado de un sinnúmero de situaciones derivadas de las necesidades del ser humano y la forma de satisfacerlas<sup>19</sup>.

El concepto de Bienestar Universitario en la educación superior es necesario abordarlo desde un proceso dinámico de construcción permanente de acuerdo a las necesidades fundamentales tanto del talento humano, como de la organización, tomando en sí a toda la comunidad educativa. Se puede afirmar que el concepto de bienestar en general gira alrededor de su principio rector que

---

<sup>19</sup> Políticas sobre Bienestar, ASCUN - 2.004

es el desarrollo humano enfocado hacia la formación integral, el mejoramiento de la calidad de vida y la construcción de comunidad.

La definición que generalmente se deriva de “bien-estar”, aduce a las condiciones o situaciones necesarias e indispensables para que los miembros de la comunidad académica se sientan satisfechos en los espacios de la vida personal, familiar e institucional. Los términos “Bien” y “Estar” evocan la condición de encontrarse a gusto, a plenitud o con satisfacción.

La Ley 30 de 1992 incorpora al contexto educativo institucional el bienestar universitario, definido en el artículo 117 como “el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo”. Bajo este concepto, la Escuela de Cadetes de Policía General Santander, se establece como un espacio de socialización que propicia y favorece la generación de valores orientados al crecimiento integral de la comunidad educativa en términos de calidad de vida; por consiguiente, los programas que se realizan desde la oficina de Bienestar Universitario promueven la formación integral, el desarrollo humano y la calidad de vida.

### **Dimensiones del ser humano y el Bienestar Universitario<sup>20</sup>.**

Las dimensiones humanas están centradas en el concepto de la persona como un ser biológico, psico-afectivo, intelectual, social, espiritual, político y cultural.

- **Ser biológico:** Relativo a la corporeidad y a la condición física de las personas. Implica la relación armónica tanto al interior del cuerpo como con el ambiente externo.

---

<sup>20</sup> Políticas Nacionales de Bienestar Universitario, ASCUN, 2003 p. 30.

- **Ser psico-afectivo:** Hace referencia a todo lo que atañe a la vida psicológica y al conocimiento de sí mismo y de los demás. Además, a la toma de conciencia de las propias limitaciones, potencialidades y valores para conseguir un autodomínio que permita vivir en comunidad. También hace referencia a la formación y desarrollo de la sensibilidad (sentimientos y emociones) las actitudes, deseos, motivaciones e interés de las personas.
- **Ser intelectual:** Se refiere a la formación y al desarrollo del pensamiento, el intelecto, la cognición, las habilidades y aptitudes. En otras palabras lo referido a aprender y su relación con la experiencia y el contexto.
- **Ser social:** Se refiere a la formación y desarrollo de los aspectos del ser humano que le permite vivir con otros tales como la comunicación, la participación y la alteridad.
- **Ser axiológico:** Relativo a la creación y desarrollo de valores o cualidades e ideales requeridos para la realización individual y colectiva. Incluye, lo espiritual, lo cual se relaciona con la búsqueda del bien y de la verdad. Incluye además lo religioso, definido como la expresión de la relación con Dios, de personas y comunidades y de sus propias concepciones de fe.
- **Ser político:** Referido a la organización social de los seres humanos para buscar el bien común. Implica la participación, el compromiso, la expresión de opiniones, la sensibilidad social y la construcción en la diferencia.
- **Ser cultural:** referido a los modos de vida, las costumbres, los conocimientos, las expresiones, la estética, el arte, la creación.

Estas dimensiones se materializan en la vida diaria y tienen repercusiones en el comportamiento y el proceso de socialización de la persona. Al interior de la persona estas dimensiones se manifiestan en diferentes procesos los cuales se

pueden medir a través de indicadores de logro con los que se pueden hacer inferencias acerca de aspectos específicos tales como: valores, habilidades, actitudes, competencias (saberes), conocimientos, sentimientos, concepto de sí mismos y visión de futuro entre otros.

La estrecha relación entre la formación integral, las actividades de bienestar y su integración curricular en términos de formación, obligan a una conceptualización sistémica de su estructura, más allá de simples actividades agregadas.

### **Calidad de la Educación Superior**

No existe un concepto acabado de la calidad de la educación superior, se encuentra en permanente construcción de acuerdo a los imaginarios propios de cada cultura, y las necesidades sociales que surgen constantemente. Cuando se habla de calidad es importante entender que en gran medida se está remitiendo a elementos objetivos y referentes a la normatividad, para establecer un juicio sobre ellos; para el caso de la educación superior debemos remitirnos a unos principios que permitan comparar y evaluar un punto de partida para el logro de los fines educativos, en este caso podrían estar relacionados con la academia, la disponibilidad de recursos y la producción intelectual. Los juicios sobre calidad de la educación deben recoger, estimar, evaluar y valorar los recursos, procesos y productos objetivos que hacen posible al acto educativo<sup>21</sup>.

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) es el ente encargado en velar y hacer cumplir las políticas de la educación superior. El CNA dentro de sus criterios de evaluación considera al bienestar institucional importante para el desarrollo de una buena educación con calidad. El factor Bienestar evalúa todos los estamentos y áreas encargadas de mejorar la calidad de vida que se le brinda a la comunidad educativa dentro de cualquier institución de educación superior.

---

<sup>21</sup> Características de calidad: hacia una universidad autorregulada. Documento de referencia para las universidades. ASCUN, Febrero de 1996

La manera más eficaz de mantener a un estudiante dentro de la institución es brindándole opciones para el buen desarrollo de sus actividades y que estas actividades académicas sean de calidad, de tal manera que le permita formarse como un individuo integral que sea de beneficio para la comunidad y su entorno.

Establecer una propuesta de un modelo de bienestar universitario para la institución que se ajuste a las políticas del CESU y a las exigencias del CNA no es una tarea sencilla, en especial porque se debe partir de una concepción universal que abarque el paradigma del desarrollo humano y de esta manera poder hacer evidente y real los avances y transformaciones que desde la administración se vienen generando para las organizaciones.

En el contexto de la acreditación, según el CNA, deben tenerse en cuenta tres momentos del bienestar:

1. La definición de políticas institucionales de bienestar como marco orientador.
2. La organización de la unidad encargada de planear, ejecutar y evaluar los programas y actividades de bienestar y la asignación de los recursos necesarios.
3. La oferta de servicios y programación de actividades de bienestar y la asignación de los recursos necesarios.

Entendido en toda su extensión, el bienestar universitario es la condición necesaria para la buena marcha de una institución, puesto que parte de tres principios fundamentales: La formación integral, la calidad de vida, y la construcción de comunidad.

### 3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



#### 3.1 ESCUELA DE CADETES DE POLICÍA GENERAL SANTANDER

La Escuela de Cadetes de la Policía General Santander se encuentra ubicada en la Calle 44 sur No 45ª 15 en la localidad de Tunjuelito. La Escuela entiende su compromiso educativo en el marco del desarrollo humano integral, con el convencimiento, de que es a través del profesional de policía que tiene la capacidad del prestar el servicio y contribuir a generar las condiciones de seguridad de tranquilidad pública que la sociedad requiere, para ello desarrolla programas y proyectos en beneficio de toda la comunidad universitaria.

Foto 1. Escuela de cadetes de Policía General Santander



Fuente. [www.policianacional.gov.co/](http://www.policianacional.gov.co/) , 2005

La Escuela de Cadetes de Policía “General Santander”, ha evolucionado como institución de Educación Superior a la par de los requerimientos y acontecimientos sociales, institucionales y normativos de la educación en Colombia. La ECSAN ocupa un lugar destacado en el panorama académico nacional; es miembro de la Asociación Colombiana de Universidades –ASCUN, de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración -ASCOLFA, de la Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia –ACAD, de la Asociación Colombiana de Educación Superior a Distancia –ACESAD, sede de la sección científica INTERCENTER MESSINA de la Asociación Internacional de Criminalística y Miembro Institucional de la Corporación Calidad; a nivel Internacional, por el reconocimiento otorgado por sus similares de otros países, entre los que se encuentran: Chile, Costa Rica, Ecuador, Salvador Guatemala, Honduras, Panamá, Perú, Venezuela y Bolivia que han escogido este centro educativo para la formación de algunos de sus miembros.

Desde el año de 1997, se ha venido construyendo un Proyecto Educativo Institucional, que traduce las acciones de análisis, reflexión y búsqueda colectiva de lo que es y quiere llegar a ser como institución educativa de la Policía Nacional consolidada ya como Institución Universitaria en el campo de la Educación Superior en Colombia y que cuenta con el reconocimiento del Ministerio de Educación y Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES, para el otorgamiento de títulos de idoneidad profesional en los programas que desarrolla.

El proyecto está concebido como el marco que orienta la vida académica y como base del proceso de direccionamiento estratégico, a través del cual la institución puede apreciar y medir su progreso hacia el futuro deseable, y en función de él, la ECSAN define su plan de acción y el desarrollo académico en cada una de sus Seccionales. El proyecto por lo tanto no es un documento, es la vida de la

institución construida por su comunidad académica y conforme a la filosofía de la Policía Nacional y su plan de transformación cultural.

El Proyecto Educativo Institucional es una propuesta en proceso dinámico de permanente elaboración, que compromete en su perfeccionamiento y aplicación a directivos, docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa. Requiere trabajo en equipo, aprendizaje experiencial, apropiación e internalización de sus principios y fundamentos, gestión por procesos, consensos y compromiso, porque es la carta de navegación que define el norte deseado para la Escuela de cara al nuevo milenio.

El ICFES, mediante resolución 02891 del 2 de octubre de 1991, aprueba la reforma de este plan de estudios para cambiar el título de “Tecnología en estudios policiales” por el de “Tecnología policial y criminalística”. Con esta propuesta curricular, se trabaja hasta 1997 cuando, por resolución 02668 del 11 de septiembre, el Ministerio de Defensa y la Dirección de la Policía aprueban un nuevo plan de estudios del programa de formación universitaria en “Administración policial”, el cual se encuentra en vigencia actualmente y tiene una duración de tres años, distribuidos en seis períodos académicos de un semestre cada uno. Cuenta con dos campos de formación: el de fundamentación policial y el de complementación. Este último, conformado por las áreas jurídica, administrativa e investigativa.

El currículo actual se concibe en la formación profesional policial como condición esencial para prestar un servicio permanente en el marco de los derechos humanos, los principios éticos y jurídicos para el ejercicio de las libertades y garantías de los residentes en Colombia. Posteriormente aparecen otras disposiciones que reglamentan los requisitos para la obtención del título profesional de aquellas promociones que se encontraban en situación de transición en el momento de las reformas. Así, la resolución 031 del 7 de junio de

2000 define los requisitos para los egresados de los cursos 059 a 073, Con ajustes a los contenidos, fusión de asignaturas, nuevas estrategias metodológicas o el cambio de la intensidad horaria, pero preservando la calidad de la preparación, se han venido dando las adecuaciones curriculares. Todo el acervo pedagógico y académico alcanzado fue puesto a consideración del ICFES y del Consejo Nacional de Acreditación que luego de verificarlo, sustentó la resolución N° 1678 del 21 de junio de 2000 con la cual se acredita el programa de Administración policial. También, por resolución 2252 del 17 de agosto de 2000, estas entidades acreditan el programa de Criminalística, se reconoció por un término de cuatro años la alta calidad de los dos programas.

En el año 2.001, mediante el decreto No. 1008 del 29 de mayo de 2.001 se les confiere los dos programas ofrecidos por la Escuela la Orden de la Educación y a la Fe Pública Luís López de Mesa, estímulo que se otorga sólo a las instituciones y a los programas, que sometándose voluntariamente al proceso de acreditación, comprueban la alta calidad de sus programas académicos, su organización, funcionamiento y cumplimiento de su función social.

Los anteriores reconocimientos comprometieron aún más a cada uno de los miembros de la comunidad educativa de la ECSAN, para seguir trabajando la cultura del mejoramiento continuo en cada uno de los procesos académicos que se desarrollan.

Al aproximarse el vencimiento de la acreditación y teniendo en cuenta cada uno de los requisitos exigidos para su renovación, la Escuela en cabeza de su director y vicerrectores, inicia en el año 2003 una revisión a los procesos académicos, agrupando la información en ocho factores: Institucional, Alumnos, Profesores, Procesos Académicos, Bienestar Universitario, Organización y Gestión del programa, Egresados y Recursos Físicos y Financieros del Programa. Para el

desarrollo de tal tarea, se conformaron el comité central de acreditación y los ocho subcomités de trabajo integrados por la comunidad académica.

Como resultado por parte del Comité Nacional de Acreditación (CNA) se obtuvo un informe favorable, en el cual se exalta la calidad de los dos programas que ofrece la Escuela, dicho informe lo presentaron los pares al CNA que, a su vez recomienda al Ministerio de Educación la renovación de la acreditación.

El 9 de marzo, mediante resolución No. 744 para el programa de criminalística y la resolución No. 745 para el programa de Administración Policial, el Ministerio de Educación renueva la acreditación por un término de cinco años, lo que indica que la ECSAN pertenece al grupo que ofrece educación con la más alta calidad en el país<sup>22</sup>.

La Dirección Nacional de Escuelas ha desarrollado la autoevaluación y el mejoramiento continuo como una cultura organizacional, garantizando a la institución y, lo que es más importante a la sociedad colombiana, excelencia en cada uno de los procesos, entregando como resultado policías competentes y exitosos.

---

<sup>22</sup> ECSAN, Proyecto Educativo Institucional, tercera versión, Bogotá DC. 2004

## Estructura Organizacional

Figura 1. Organigrama Escuela de Cadetes de Policía General Santander



Fuente: Escuela de Cadetes, 2005

### Misión

Admitir y educar integralmente a los futuros oficiales de la Policía Nacional, fortaleciéndolos con los valores institucionales, para que les permita desarrollar sus funciones con profesionalismo en cumplimiento a las necesidades de seguridad de la comunidad.

### Visión

En el año 2010, La Escuela de Cadetes de Policía "General Santander", será una universidad de elevada exigencia académica, sustentada en principios y valores

institucionales que consolida en sus estudiantes la vocación y el sentido de pertenencia, posicionada y reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad de sus egresados, quienes lideran el servicio policial, dotada con los más recientes avances tecnológicos, apoyada en la investigación científica y en un cuerpo docentes altamente calificado, que ha permitido generar una cultura de seguridad ciudadana.

### **Valores Institucionales**

- **HONESTIDAD:** Actuar con rectitud, sinceridad, transparencia y legalidad, haciendo consistentes las palabras con el ejemplo.
- **RESPECTO:** Atención y consideración que se tiene hacia el otro; caer en cuenta de la existencia del otro, reconociendo su dignidad como persona.
- **VOCACIÓN DEL SERVICIO:** Sentir y demostrar devoción y convicción por lo que se hace, en función de la Institución y de la ciudadanía.
- **JUSTICIA:** Actuar con derecho, razón, equidad e imparcialidad hacia el bien común e interés general.
- **RESPONSABILIDAD:** Buen uso de la libertad; elegir en cada momento el proceder conveniente, con miras al bien individual y social.
- **LEALTAD:** Actitud que impulsa con firmeza a la defensa de los principios y valores institucionales
- **TOLERANCIA:** Capacidad de aceptar la diferencia frente al otro, con voluntad de concertación cuando no se comparta la misma opinión<sup>23</sup>.

### **3.2 BIENESTAR UNIVERSITARIO EN LA ESCUELA DE CADETES DEL POLICÍA GENERAL SANTANDER**

La Escuela de Cadetes General Santander ha sido una Institución de Educación Superior para formar oficiales de Policía basada en los principios educativos,

---

<sup>23</sup> Archivo Bienestar Universitario, 2005.

éticos, morales y sociales de los miembros de la comunidad académica, por tal motivo se vio la necesidad de crear un departamento que trabajara en función del bienestar y calidad humana de los mismos, con el fin de contribuir a la formación integral fortaleciendo los aspectos culturales, deportivos, psicoafectivos y sociales.

La documentación encontrada en el archivo de la ECSAN evidenció que en un inicio la Sección de Bienestar Estudiantil y Coordinación Educativa (según Resolución No. 0990 de 210375 por la cual se aprueba la estructura y reglamento orgánico para la Escuela de Cadetes de Policía General Santander), dependía de la Subdirección Académica de la Escuela dirigiendo y coordinando el bienestar estudiantil y las relaciones interescolares, coordinando las diferentes actividades extra y para escolares del instituto. Para su funcionamiento fueron asignados los siguientes organismos (según artículo 22): banda, tuna, coro, grupo de teatro y clubes deportivos. Posteriormente Bienestar Estudiantil y Coordinación educativa (según Resolución No. 4056 de 150676 por la cual se aprueba la estructura y reglamento orgánico para la Escuela de Cadetes General Santander) tuvo modificaciones en los organismos asignados, en los cuáles se incluyó museo, desarrollo de oficinas, Trabajo Social y acción pastoral y se excluyó los clubes deportivos.

En el año de 1977, según Resolución No. 0676 del 160277 por la cual se aprueba la estructura y reglamento orgánico para la Escuela de Cadetes General Santander, Bienestar Universitario en la estructura orgánica de la Escuela dependía de la Decanatura de la Facultad de Administración policial.

Para el año de 1985 (según Resolución No. 3351 de 310585 por la cual se aprueba la estructura y reglamento orgánico para la Escuela de Cadetes General Santander) la sección de Bienestar Estudiantil y Coordinación Educativa cambió su nombre a oficina de Bienestar Universitario, dependiendo de la Decanatura de la Facultad de Administración policial con el propósito de realizar y coordinar

actividades recreativas, deportivas, sociales y culturales complementarias de la institución (según Cap III, art 43).

En el año de 1987, dentro de la estructura orgánica de la escuela, Bienestar Universitario dependía de la Decanatura de Facultad. Más adelante la oficina de Bienestar recibe el nombre de División de Bienestar y Desarrollo Humano, dependiendo de la Subdirección Administrativa, integrada por 4 secciones: de prevención y salud, de promoción y desarrollo, sociocultural y de personal (según Resolución No. 10487 de 011292 por la cual se aprueba la estructura y reglamento orgánico para la Escuela de Cadetes General Santander). Adicionalmente, tenía a su cargo la coordinación y realización de los planes y programas relacionados con la promoción y el bienestar del recurso humano, con base en las decisiones del comité de bienestar y desarrollo humano (según artículo 10).

En este mismo año surge la Ley 30 de Diciembre 28 de 1992, la cuál decreta: (Art. 117). " Las instituciones de educación superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes docentes y personal administrativo " (Art. 118). " Cada institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario ". ART 119. " Las instituciones de Educación Superior garantizarán campos y escenarios deportivos, con el propósito de facilitar el desarrollo de estas actividades en forma permanente".

Para inicios de la década de los 90, la sección de bienestar universitario ha cumplido con su importante misión específicamente en cuatro áreas: Trabajo social, Asesoría religiosa, apoyo nutricional y actividades culturales.

En el año de 1993, Bienestar y Desarrollo humano. Se presentó un incremento del personal y las campañas de prevención en salud. Se realizaron talleres, seminarios, desayunos de trabajo, como parte de la campaña de “cambio de actitud” y desarrolló actividades recreativas no solamente para alumnos, sino también para el personal administrativo. También se impulsaron programas culturales, a través de los diferentes grupos integrados por los alumnos.

En el proyecto educativo institucional la Unidad de Bienestar y Desarrollo Humano contribuye a la formación integral de los miembros de la comunidad académica y al mejoramiento de su calidad de vida a través de un proceso de desarrollo personal, orientado a fortalecer su mística, sentido de pertenencia. Las secciones realizan actividades como: la sección de promoción y prevención en salud que busca identificar y controlar los factores de riesgo y lograr un alto nivel sanitario a través de los servicios médicos, odontológicos, fisioterapéuticos, nutricionales, farmacéuticos y de laboratorio. La sección de promoción y desarrollo humano que promueve la autorrealización del individuo en crecimiento, autoestima, comunicación, valores, educación sexual y elección de pareja, así como asesoría psicológica, espiritual y de trabajo social. El área cultural que estimula el desarrollo de las aptitudes artísticas, fomenta su expresión y divulgación al tiempo que sensibiliza a los individuos para apreciar estas manifestaciones. La unidad participó en los diferentes procesos propuestos por la Asociación Colombiana de Universidades, ASCUN, como por ejemplo el II Encuentro de Bienestar Universitario, realizado a nivel nacional.

Según resolución No. 01987 de julio 14 de 1998 se desarrolla la estructura orgánica y se determinan los procesos de la Dirección Escuela nacional de Policía “General Santander”, donde La Facultad de Bienestar Universitario como fue nombrada, se constituyó en un grupo del Área de Formación.

El 26 de septiembre del 2000, la Escuela realizó el II seminario de capacitación y actualización en Bienestar Universitario, al cual asistieron los representantes de Bienestar Universitario de las escuelas de formación del país.

Actualmente la Oficina de Bienestar Universitario, Según resolución No. 02810 del 020801 por la cual se define la estructura organiza interna de la Dirección Escuela Nacional de Policía “General Santander”, se constituye en oficina asesora de la Dirección de la Escuela. En el Art. 11 se asigna las funciones a Bienestar Universitario: 1. diseñar y desarrollar planes y programas para el cumplimiento de la política de bienestar universitario. 2. determinar criterios para que las escuelas seccionales adelanten programas tendientes al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de toda la comunidad académica. 3. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley y los reglamentos.

En el Proyecto Educativo Institucional, tercera versión 2004, aduce la cultura de bienestar universitario, con la aplicación de políticas de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa porque permite identificar cómo ven y cómo viven los miembros de la organización todos estos aspectos, con el fin de definir planes estratégicos de mejoramiento. La conformación de equipos interdisciplinarios es un apoyo decisivo en la preparación y ejecución de los servicios que se proyectan para todos los integrantes de la organización.

En el año de 2005, se conforma el equipo interdisciplinario conformado por Psicología, Trabajo Social y capellán, para el desarrollo de los programas de Bienestar Universitario<sup>24</sup>.

Actualmente el Bienestar Universitario de la ECSAN esta orientado hacia la formación integral, a través del desarrollo de programas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de su comunidad en las áreas de salud, cultura, desarrollo

---

<sup>24</sup> Historia del Bienestar Universitario ECSAN. Autora, 2005.

humano, promoción socioeconómica, recreación y deporte, bajo la responsabilidad de grupos especializados.

Desde Bienestar Universitario se han generado una serie de propuestas que han buscado dar respuestas a las expectativas y necesidades de todos los integrantes de la institución, con quienes se pretende trabajar temas relacionados con su actividad tanto académica, profesional y familiar, dando apoyo a la formación integral por medio de encuentros que les permitan tener espacios de expresión y de sano entretenimiento que contribuyan al diario vivir.

La trayectoria del Programa de Desarrollo y Crecimiento Personal ha demostrado a Bienestar Universitario la necesidad de que haya un continuo proceso en donde se brinde las herramientas esenciales a los estudiantes para su desarrollo tanto personal como profesional mediante espacios de reflexión, en donde ellos mismos sean quienes expresen alternativas de cambio que aporten a su crecimiento como personas que están en un continuo proceso de formación.

### **Misión**

Desarrollar planes y programas que contribuyan a mejorar los niveles de calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa en las áreas de salud, cultura, desarrollo humano, recreación y deporte.

### **Visión**

- El bienestar universitario será una cultura orientada a implementar por medio de programas y actividades el desarrollo integral (físico, psico-afectivo, espiritual y social) de la comunidad académica en el compromiso de generar su propio bienestar y el de su entorno social.

- Las políticas de bienestar universitario buscarán fortalecer en la comunidad educativa las dimensiones social, ética, ecológica, política, económica, simbólica, cultural y personal.

## **Políticas Bienestar Universitario**

### ➤ **Políticas Trascendentales**

- **Dimensión Cultural:** La EGSAN se compromete con el reconocimiento mutuo de las diversas identidades culturales y proyectos de vida de individuos y colectivos y sus correspondientes formas de expresión y realización.
- **Dimensión Política:** BIUNI propicia la participación, expresión, orientados a mejorar la comunicación entre personas y dependencias.
- **Dimensión Axiológica:** La EGSAN, en su condición de formadora de servidores públicos se encamina a reafirmar las estructuras de valores, que favorezcan el respeto de la ética y la cultura ciudadana

### ➤ **Políticas Esenciales**

- **Dimensión Biológica:** Hace referencia al mejoramiento de la calidad de vida a través de programas y proyectos de salud a fin de crear hábitos y estilos de vida saludable.
- **Dimensión Psico-afectiva:** Son programas diseñados con el fin de afectar positivamente la vida psicoafectiva de la persona, desde el conocimiento de si mismo y de los demás.

- **Dimensión Intelectual:** contribuye al mejor desempeño académico y laboral de la personas, como eje transversal del Proyecto Educativo Institucional, enfatizando en la prevención, investigación de problema y labor en equipo.
- **Dimensión Social:** BIUNI diseña programas encaminados a la promoción social que promuevan la permanencia de las personas en la Institución<sup>25</sup>.

### Estructura Orgánica

Figura 2. Organigrama Oficina de Bienestar Universitario



Fuente: Archivo Bienestar Universitario, 2005.

### Programas de Bienestar Universitario

#### ➤ PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO:

Encamina su gestión hacia el ofrecimiento de asesoría psicológica, programas de seguimiento integral y apoyo en las diferentes etapas de formación de los

<sup>25</sup> Archivo Bienestar Universitario, 2005.

estudiantes; realización de visitas socio familiares; campañas de valores, dirigidos por el Obispado Castrense; celebración de fechas especiales (cumpleaños, día del niño, etc.) y capacitación en convenio con el SENA, y otras instituciones.

### **Asesoría Psicológica**

Busca incidir en la comunidad académica, a través de su relación con las diferentes grupos poblacionales de la institución, la asesoría se da a los estudiantes, a funcionarios, oficiales, suboficiales y beneficiarios (esposo(a) e hijos); la profesional encargada desarrolla terapia individual y de pareja a las personas que soliciten el servicio.

### **Visita socio- familiar**

Las visitas socio - familiares son solicitadas por parte de la Vicerrectoría administrativa, quienes reportan al personal que está devengando menos del 50% del salario mensual y además tienen embargos y préstamos; con estas visitas se busca conocer la situación económica que está afectando los ingresos de la familia.

Las visitas socio- familiares para los estudiantes, se realizan en casos igualmente solicitados.

### **Campañas de Valores**

El enfoque actual de la formación se dirige a la formación en valores; por esta razón se programan actividades extracurriculares para el fortalecimiento de los valores institucionales. Algunas de estas actividades se realizan en convenio con el Obispado Castrense, quienes ofrecen talleres de capacitación en valores; otras actividades son: la campaña de vacunación antivalores, el cementerio de los antivalores y el jardín de los valores.

### **Celebración de fechas institucionales**

Bienestar coordina la celebración de fechas institucionales para exaltar el papel que desempeñan los funcionarios uniformados y no uniformados, docentes y estudiantes en la construcción de comunidad educativa y fortalecer el clima organizacional; incluye el desarrollo de actividades de integración, de vinculación de la familia en algunos eventos, realización de convivencias, conmemoración de fechas como el día de la mujer, donde se convoca el personal femenino de la Escuela para que participe en una programación especial para ese día, puede ser una charla, un seminario taller, lo importante no es quedarse en la conmemoración sino aportar la formación personal. Otra celebración como el día del niño, se contrata con entidades que presten servicios de recreación para los niños. En el aniversario de la Policía nacional y el de la Escuela aparte de las ceremonias y protocolo se realizan almuerzos de integración de compañeros para todo el personal de la Escuela.

### **Capacitación**

La oficina de Bienestar Universitario, tomando como referencia un diagnóstico de necesidades de capacitación, ofrece capacitaciones a la población estudiantil y funcionarios que hacen parte de la ECSAN ofreciendo diversos cursos que apoyan su proceso de formación integral y pretende que los participantes identifiquen en ellos mismos fortalezas y debilidades que los lleven a tener una visión amplia de posibilidades de empleo, aprendan a aceptarse a sí mismos y asuman un papel importante en su propia formación y en la construcción de una sociedad que busca maneras de vivir integradoras, ecológicas, justas y sin corrupción, solidarias y basadas en la tolerancia y el respeto.

Algunas capacitaciones se ofrecen con el apoyo de entidades externas como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Fundación EUDES y Minuto de Dios. Durante el año 2005 se realizaron cursos cortos de temas como actualización en secretariado, Normas Icontec, ortografía y redacción, informática básica, servicio

al cliente, electricidad automotriz, mantenimiento preventivo de motores diesel, manipulación e higiene de alimentos, cocina básica, pastelería y belleza (manicura, maquillaje, limpieza facial), etiqueta y protocolo. Adicionalmente se desarrollan talleres y conferencias relacionadas con el desarrollo humano (autoestima, trabajo en equipo, relaciones humanas, comunicación) y la formación en valores.

➤ **PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE:**

Favorece la generación de espacios y oportunidades para el desarrollo del deporte recreativo y competitivo bajo los criterios de participación y uso adecuado del tiempo libre, ya que cuenta con instalaciones adecuadas para la práctica de una gran variedad de deportes. Las actividades de deportes se realizan en coordinación con la Oficina de Deportes de la Escuela, quienes cuentan con un equipo interdisciplinario con la formación necesaria para el desarrollo de los eventos deportivos. La oficina de Bienestar Universitario programa las tardes deportivas para el personal de planta, quienes están divididos en dos turnos A y B para acceder a la tarde deportiva el día martes o Jueves de la semana; además se programa un curso de natación para los funcionarios de la Escuela y un curso de defensa personal para los hijos de los funcionarios.

➤ **PROGRAMA DE SALUD:**

Adelanta de forma permanente acciones encaminadas al mantenimiento y conservación de las condiciones físicas a través de programas educativos de prevención y promoción. La realización de las actividades del programa de salud son coordinadas con la jefatura de sanidad de la Escuela. Se desarrollan campañas de vacunación, de prevención del cáncer, SIDA, enfermedades de transmisión sexual. Adicionalmente desde Bienestar Universitario se coordina y se desarrolla el programa de salud Ocupacional, talleres de sexualidad y valores

dirigidos por la Fundación EUDES, la evaluación y seguimiento a la calidad de la alimentación que ofrece el restaurante (Economato) a los estudiantes.

### ➤ **APOYO SOCIO-ECONÓMICO**

Se coordina a través del ICETEX (Instituto Colombiano de crédito educativo y estudios técnicos en el exterior), préstamos a los estudiantes que no cuentan con los recursos suficientes para el pago de la matrícula semestral o para sostenimiento en la Escuela. Desde Bienestar Universitario se les ofrece la asesoría para la solicitud del préstamo a los estudiantes. Este proceso inicia con la solicitud y culmina con el desembolso del dinero a la Escuela, esto para los créditos que se solicitan por primera vez, los créditos antiguos semestralmente son renovados, para lo cual los estudiantes actualizan sus datos y solicitan la renovación de su crédito en la oficina de Bienestar Universitario.

### **3.3 LAS PERSONAS EN LA INSTITUCIÓN**

La POLICIA NACIONAL está compuesta por personas de todos los niveles y estratos sociales, con un sin número de culturas, ideologías, talentos y conductas; a nivel institucional se presenta una cultura machista, cerrada y muy jerárquica; hay poca oportunidad para el cambio, las relaciones humanas son tensionantes, la comunicación es estrecha, solo prima el orden policial y el personal civil o no uniformado se enfrenta a un medio hostil.

## Clasificación del personal

Tabla1. Clasificación del personal

POBLACIÓN	CANTIDAD
Estudiantes(Cadetes y Alferéces)	1048
Plana Mayor (Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y No Uniformados)	477
<b>Total</b>	<b>1525</b>

Los estudiantes están ubicados en diferentes compañías; esta ubicación, se da de acuerdo a su nivel académico (semestre) y antigüedad en la escuela; éstas son:

Tabla 2 Distribución de estudiantes por compañía.

COMPAÑÍA	No. DE ESTUDIANTES	NIVEL EDUCATIVO
General Santander	199 Alferéces (hombres)	Bachiller
Gabriel González	241 Alferéces (Hombres)	Bachiller
Carlos Holguín	177 Cadetes (Hombres y mujeres)	Bachiller
Simón Bolívar	173 Cadetes (Hombres)	Bachiller
Marcelo Gilibert	175 Cadetes (hombres y mujeres)	Bachiller
Antonio Nariño	83 Cadetes (hombres y mujeres)	Universitario (Profesionales)
TOTAL	1048	

La Escuela comparte la misma cultura de la Policía Nacional; por tanto, sus ritos tradiciones, valores, los debe integrar a la formación policial en estrecha relación con los principios de la Educación Superior, en función de la potenciación del Talento Humano.

El hombre es el actor principal de la Institución, la cultura del servicio es la filosofía que lo anima porque le da sentido al por qué y para qué de su actividad. Las nuevas generaciones deben compartir la nueva cultura del trabajo.

La nueva cultura relaciona el pensamiento sistémico, el desarrollo de la capacidad de empoderamiento, la cultura del servicio para responder a las necesidades de seguridad del ciudadano con el uso adecuado de la tecnología, de los sistemas de información y mediante una organización del trabajo en equipo y la creatividad de sus miembros.

La escuela es una institución abierta al conocimiento en todos los campos, particularmente en el policial, a entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, del medio policial o no, de la educación superior o no, porque es consciente que ellas pueden proporcionarles nuevas oportunidades de desarrollo como organización mediante el intercambio ágil y fecundo y la aplicación de alianzas estratégicas que potencialicen las oportunidades y contrarresten las debilidades.

## **Características Socio Demográficas**

### **➤ Grupos poblacionales de la Escuela**

#### **Estudiantes (Cadetes y Alferéces)**

“Son estudiantes, quienes habiendo superado el proceso de admisión, se hayan matriculado en cada semestre, para los programas de formación y especialización”. (Normatividad académica, Dirección Nacional de Escuelas, Resolución No. 02338 de 2004, Cáp. I, Art. 2). Un estudiante que según la normatividad académica, se encuentra matriculado en un programa de formación, para el caso particular, es aquel que cursa la carrera de Administración Policial en la Escuela.

Los estudiantes pertenecen a una Compañía (integrada por estudiantes que ingresan al mismo nivel y se identifican por la filosofía que lleve el nombre de algún personaje histórico, que genere sentido de pertenencia como grupo), la cual es similar a un semestre o nivel universitario, adicionalmente da la antigüedad en el proceso de formación, por ejemplo la Compañía Carlos Holguín, actualmente cursa el tercer semestre. Además, cada compañía esta subdividida en secciones, las cuales facilitan el proceso de formación; es un grupo de aproximadamente de treinta a treinta y cinco estudiantes, quienes comparten las actividades propias del currículo, como son las clases, los entrenamientos, entre otras.

La clasificación de los estudiantes según el grado que ostentan, se da por la antigüedad en la escuela, cuando se hace referencia de Cadetes y Alferéces, Cadete es el primer grado otorgado a los miembros de una institución militarizada, sea cívica (cuerpos de policía, protección civil, escuelas militarizadas o grupos ciudadanos que adoptan la disciplina castrense) o gubernamental (fuerzas armadas), y consiste en su ingreso formal a dicha organización, con lo cual adquiere los mismos derechos y obligaciones que los miembros con rango, desde la aportación del uniforme completo hasta adquirir responsabilidades superiores. También se denomina así al alumno de alguna de las Escuelas o Colegios Militares, aspirante a ingresar en el Ejército activo con la categoría de Oficial. Según la Escuela a la cual ingresa, se denomina Cadete Naval, Cadete de Aviación, Cadete de Ejército, Cadete de Policía. Y el alférez viene del árabe "alferic" que significa "jinete"; este es el grado o rango más inferior de la fuerza pública para optar a grado de Oficial<sup>26</sup>.

El pertenecer a una clase de Educación Institucionalizada (que tiene alojamiento dentro de la escuela), genera en los estudiantes una transformación no solo a nivel personal, sino a nivel familiar, en el trato entre compañeros y en general con la comunidad. En este proceso de institucionalización confluyen una serie de

---

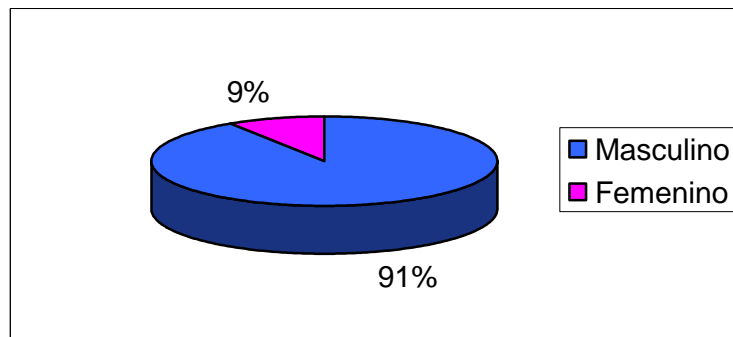
<sup>26</sup> Reglamento Académico de la Escuela de cadetes de Policía "GeneralSantander.2002

circunstancias tales como las políticas institucionales, las reformas al sistema educativo, pero lo más importante, las coyunturas históricas que han hecho de este sistema algo especial y diferente a todas las demás instituciones de educación superior.

La escuela genera un conjunto de transformaciones profundas en los hábitos que los estudiantes han ido adquiriendo en el medio familiar; es así como se establece el respeto por sus superiores, la obediencia de los mandos, la puntualidad en la realización de todas las actividades, presentación personal, entre otras.

➤ **Distribución de la población de estudiantes por sexo y edad**

**Grafico 1. Distribución de la población de estudiantes por sexo y edad**



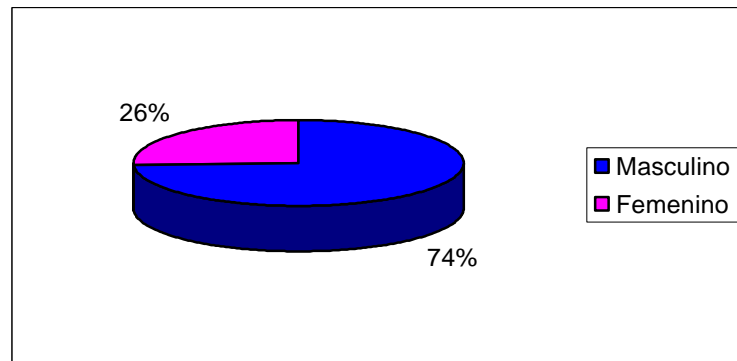
Fuente. Autora, 2005

La mayor población estudiantil es Masculina con un porcentaje del 91% y en menor porcentaje se encuentra la población Femenina correspondiente al 9%.

La edad de los estudiantes se encuentra entre los 18 y 23 años en las compañías conformadas por Bachilleres y 23 a 29 años en la compañía de profesionales.

➤ **Plana Mayor (Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y No Uniformados) y Auxiliares Regulares adscritos a la guardia.**

**Grafico 2. Distribución de la población Plana Mayor por sexo y edad**



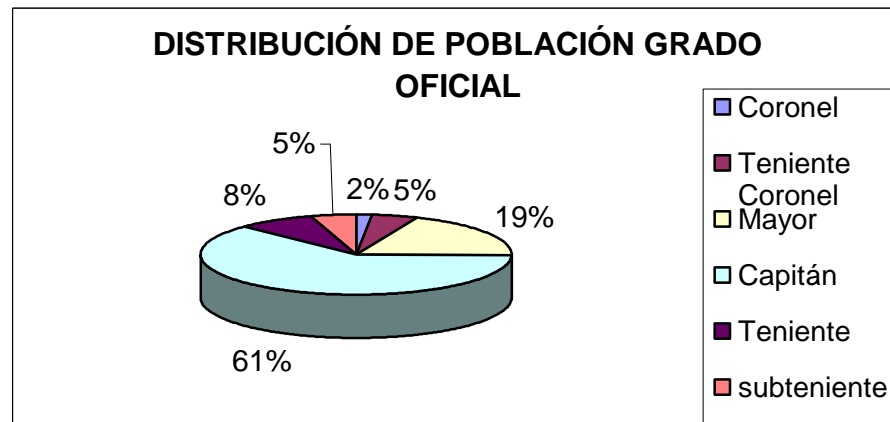
Fuente. Autora, 2005

El 74% del personal de Plana Mayor conformado por los Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y No Uniformados y los Auxiliares Regulares es Masculino y el 26% de la población es Femenina.

Este personal labora en todas las dependencias de la Escuela, siendo notorio el personal masculino en dependencias como la Remonta, vehículos, talleres y la guardia. El personal femenino se encuentra en cargos de secretaria en todas las dependencias, jefes de oficinas, en el casino de oficiales, servicios generales, y peluquería.

➤ **Distribución por grados del Personal de Plana Mayor de la Escuela**

**Grafico 3. Distribución de la población Grado Oficial**



Fuente. Autora, 2005

El 60% de los Oficiales se concentra en el grado de Capitán, ejercen cargos de Comandantes de sección en las compañías y como jefes en oficinas. El 19% de los Oficiales tienen grado de Mayor, son comandantes de compañía y jefes de Oficinas.

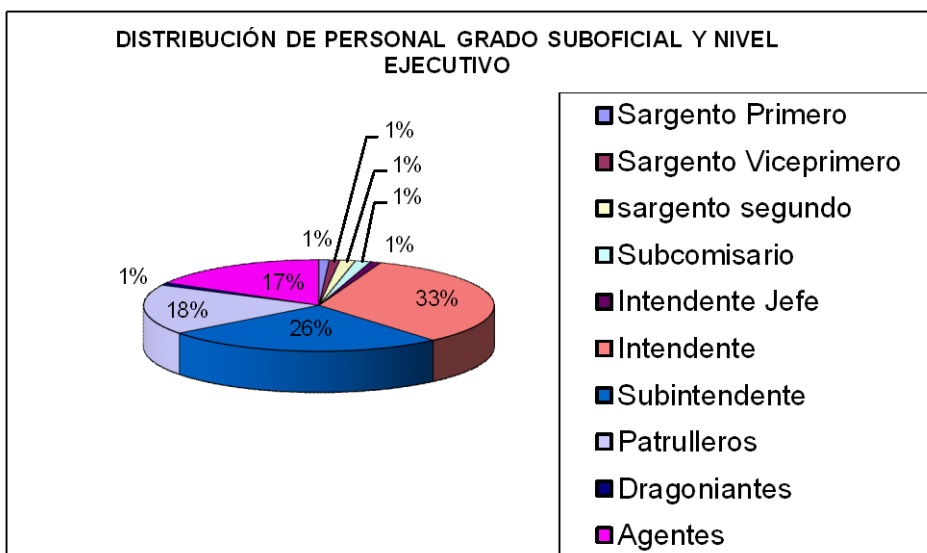
El personal uniformado en el grado de Oficial se encuentra ubicado en cada oficina como Jefe, en los comandos de Compañía, tiene a su cargo personal No Uniformado, uniformado en los grados Suboficial, Nivel Ejecutivo y estudiantes, quienes deben cumplir con las funciones asignadas.

Los oficiales de policía son un grupo poblacional que posee un status alto en la institución y por consiguiente su proceso de formación es integral, tal como lo propone el proyecto educativo institucional, para que crezcan en sus dimensiones espiritual, física, intelectual y socio afectiva, partiendo de un proceso de selección riguroso, a través del cual se admiten a personas dispuestas a la innovación, caracterizadas por su creatividad, capaces de analizar y enfrentarse a situaciones

complejas, deseosas de aprender y desarrollar nuevas habilidades, de generar relaciones asertivas y de gerenciar procesos de comunicación y participación colectivas, contribuyendo a generar valor agregado, materializado en la competitividad, de tal forma que responda efectivamente a las exigencias del servicio policial para enfrentar a los enemigos del orden, la paz y la convivencia social.

➤ **Personal uniformado en el grado Suboficial Y Nivel Ejecutivo**

**Grafico 4. Distribución de personal grado Suboficial y Nivel Ejecutivo**



Fuente. Autora, 2005

El personal uniformado en el grado Suboficial y Nivel Ejecutivo es un grupo poblacional numeroso en la Escuela, se concentran en los grupos de la banda sinfónica y la remonta y veterinaria; además de estar ejerciendo cargos de secretariado o en cargos a nivel administrativo; al igual que los oficiales, los suboficiales mantienen una jerarquía en su categoría. Pero a diferencia de los oficiales, los suboficiales establecen una relación más formal con sus compañeros, crean lazos de amistad, es algo como una camaradería; todo esto es

generado por la actividad que comparten, por ejemplo prestar servicios de vigilancia, realizar cursos de ascenso.

La condición económica o los estratos socioeconómicos a los cuales pertenecen son medio bajo y medio. Este grupo poblacional no posee un status en la institución, son los subalternos, cumplen órdenes emitidas por superiores para el cumplimiento de sus funciones.

#### **4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA**

La intervención de Trabajo Social en la Oficina de Bienestar Universitario fue concertada con la Jefe de Bienestar Universitario ST. DIANA MILENA DAZA AGUDELO y la Psicóloga MARTHA ISABEL QUINTERO, quienes vieron la necesidad de intervención en la Institución y por este motivo solicitaron a la Universidad la ubicación de la practicante. Con la asignación de procesos y proyectos específicos en el programa de desarrollo humano, se dio inicio a la práctica de Trabajo Social, realizando la intervención con el personal de Plana Mayor (Oficiales, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y No Uniformados), quienes laboran en el área administrativa de la Escuela y los alumnos (Cadetes y Alferéces) que conforman las diferentes compañías. La profesional en formación ingresa a formar parte del equipo interdisciplinario conformado por Psicología, Trabajo Social y Capellán.

Para la Escuela de Cadetes de Policía General Santander es de vital importancia conocer las condiciones laborales y personales de quienes la integran, los funcionarios, los docentes y los estudiantes, quienes hacen parte de la institución y se constituyen en los ejes del correcto desarrollo de ésta.

Surge la necesidad de vincular Trabajo Social, con el fin de potencializar la labor que se adelanta en la Escuela y así poder desarrollar los diversos programas de bienestar, dando cumplimiento a la ejecución de estos programas, con los que se pretende conocer las características de la comunidad, sus necesidades y aspectos por fortalecer con el fin de dar respuesta a los programas y lograr la cualificación de éstos, en espera de que tengan un impacto relevante en la institución. Teniendo en cuenta el diagnóstico que ha surgido al analizar las acciones adelantadas en estos programas y el hecho de que la institución se encuentre en constante cambio y de acuerdo con los nuevos tiempos y desafíos que se van

presentando en la sociedad, es importante tener nuevas ideas, enfoques y teorías que le permitan a la comunidad estar actualizada y capacitada para enfrentar lo que surge a su alrededor, con el fin de formar personas con mayores competencias en cuanto a valores, comunicación efectiva, capaces de liderar procesos en los que intervienen con una perspectiva de desarrollo integral. En la Oficina de Bienestar Universitario es pertinente realizar acciones que generen mayor motivación y compromiso en las personas que son sujeto de su quehacer, por medio de la creación de espacios que permitan la integración y el trabajo en equipo además de contribuir al desarrollo y crecimiento personal.

En la ECSAN no se habían ejecutado proyectos con la participación de practicantes en el área de Trabajo Social, siendo el Bienestar Universitario un campo nuevo de intervención; al ser éste un campo de práctica nuevo y con desconocimiento de la cultura policial por parte de la estudiante, fue necesario realizar un proceso de inducción.

La vinculación de la estudiante se dió en un momento coyuntural de la Escuela, la cual se encontraba de cara a la renovación del proceso de acreditación, donde Bienestar Universitario juega un papel clave dentro del proceso; por tal razón, la oficina de Bienestar Universitario debía reestructurar los programas y servicios ofrecidos a la comunidad educativa.

Bienestar Universitario tiene funciones asignadas según resolución No. 02810 del 2 de agosto de 2001, por la cual define la estructura orgánica de la Dirección Escuela Nacional de policía General Santander, adelantar programas tendientes al desarrollo físico, psico-afectivo espiritual y social de toda la comunidad educativa, además de diseñar y desarrollar los planes y programas para el cumplimiento de la política de bienestar en el Instituto.

La trayectoria de la oficina de Bienestar Universitario no ha tenido un proceso continuo, cambiando constantemente los funcionarios que laboran en ella; en algunas ocasiones ha funcionado con un equipo interdisciplinario de Trabajadora Social y Psicóloga; pero debido a las políticas institucionales y los cambios de mando se rota al personal, y dependiendo de las políticas de cada director se le da prioridad o no al bienestar de la comunidad educativa de la escuela.

En el año 2.004 el bienestar era solo reconocido por el trámite de los créditos del ICETEX y por la celebración de fechas especiales; aunque estos programas se mantuvieron para darle continuidad, se trató de ampliar los programas apuntando a todo lo que hace referencia al bienestar de las personas que hacen parte de la Escuela. Inicialmente se incluyó en el Plan de Acción de la Oficina la conformación del equipo interdisciplinario para el desarrollo de los planes y programas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de los Estudiantes y funcionarios de la Escuela, dentro del cual el Trabajador Social juega un papel fundamental.

El diagnóstico tuvo en cuenta la información suministrada por la población sujeto de intervención profesional; de igual forma se recurrió a la herramienta de observación participante y no participante, entrevistas con la jefe de Bienestar Universitario y revisión de documentos existentes en la oficina.

Finalmente para dar respuesta a las necesidades y problemas de la comunidad educativa de la Escuela, se plantean objetivos enmarcados dentro del programa de desarrollo humano: capacitación, bienestar al personal y evaluación, para el fortalecimiento del bienestar y la calidad de vida de la comunidad educativa.

Teniendo en cuenta el diagnóstico que ha surgido al analizar las acciones adelantadas en estos programas y el hecho de que la institución se encuentre en constante cambio y de acuerdo con los nuevos tiempos y desafíos que se van

presentando en la sociedad, es importante tener nuevas ideas, enfoques y teorías que le permitan a la comunidad estar actualizada y capacitada para enfrentar lo que surge a su alrededor, con el fin de formar personas con mayores competencias en cuanto a valores, comunicación efectiva, capaces de liderar procesos en los que intervienen con una perspectiva de desarrollo integral.

## **PLAN OPERATIVO DE TRABAJO SOCIAL**

Después de la ubicación y conocimiento de la institución se procedió a elaborar un plan de intervención acorde con las necesidades de la institución. La planeación estratégica fue presentada al jefe de la oficina de BIUNI, siendo ésta aprobada para su presentación a la Dirección de la Escuela para su aprobación y posterior ejecución.

El presente plan de intervención se diseñó teniendo en cuenta el plan estratégico institucional 2003-2006; resultado de un ejercicio participativo de planeación, liderado por el Director General, donde se precisan los compromisos y retos asumidos por la Policía Nacional, en cumplimiento de la política de Gobierno en materia de defensa y seguridad democrática; como también, en atención a los requerimientos y expectativas de la comunidad y a las necesidades institucionales. Para la ECSAN se planteó como propósito, “mejorar condiciones de calidad de vida y desarrollar actividades que fortalezcan el crecimiento personal, social y laboral de los funcionarios de la ECSAN, con el fin de incrementar su participación e identificación institucional y laboral, a través del desarrollo de programas para el manejo y protección del medio ambiente, el mejoramiento del clima laboral y de la salud ocupacional”, para lo cual se formularon las siguientes acciones estratégicas:

- Elaboración del cronograma de actividades
- Divulgación de actividades y programas

- Celebración de días especiales (cumpleaños, día de la secretaria, día del niño, etc.)
- Realización de visitas socio familiares al personal de la ECSAN
- Actividades de convivencia o retiros espirituales dirigidos a los funcionarios
- Trabajos de Investigación para el mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de los funcionarios y alumnos de la ECSAN<sup>27</sup>.

La planeación para el desarrollo de la intervención profesional de Trabajo Social en la ECSAN, fue diseñada con base en los programas y objetivos planteados por la Oficina de Bienestar Universitario.

A continuación se presenta una matriz **DOFA** en la que se describen de manera puntual, algunas características de la Institución.

---

<sup>27</sup> Plan Estratégico Institucional 2003-2006. Policía Nacional.

**Tabla 3. Matriz DOFA**

<b>DEBILIDADES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Población numerosa</li> <li>• Inexistencia del programa de Salud Ocupacional y brigada de emergencia.</li> <li>• Escasa documentación sobre actividades desarrolladas por la oficina.</li> <li>• No existe una presentación para el programa de inducción.</li> <li>• Inexistencia de un registro histórico de la trayectoria de bienestar en la escuela.</li> <li>• No existe documentación de medición de clima organizacional.</li> <li>• Desconocimiento por parte de las directivas del impacto del proceso de formación en los estudiantes.</li> <li>• Proceso de visita socio familiar no estructurado.</li> <li>• Desconocimiento de las causas de deserción de los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trayectoria institucional</li> <li>• Renovación de la Acreditación de la escuela.</li> <li>• Convenios con otras instituciones</li> <li>• Conformación del grupo interdisciplinario</li> <li>• Recursos y medios para el desarrollo de las actividades</li> <li>• Reconocimiento del quehacer profesional</li> <li>• Marco legal de Bienestar Universitario:</li> <li>• Programas de capacitación, formación y emprendimiento que ofrece el SENA</li> <li>• Leyes, normas y decretos en materia de Salud Ocupacional</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución sólida</li> <li>• Los recursos de la institución</li> <li>• Plan estratégico institucional</li> <li>• Políticas de cambio institucional</li> <li>• Apoyo y compromiso del director de la Escuela con los procesos de Desarrollo Humano.</li> <li>• Espacio y equipos adecuados para la ubicación y desarrollo de la práctica.</li> <li>• Equipo interdisciplinario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situación del país</li> <li>• Cambio del mando institucional</li> <li>• Crisis económica que afecta las organizaciones</li> <li>• Percepción de la ciudadanía frente a la institución</li> <li>• Tiempo limitado del periodo de práctica.</li> </ul>

**Tabla 4. Planeación del proceso de intervención. Estrategia #1**

<b>OBJETIVO 1:</b> Desarrollar programas y actividades que tiendan fortalecer el crecimiento personal, social y laboral de los miembros de la ECSAN.			
<b>ESTRATEGIA 1:</b> Implementar el programa de capacitación del área de desarrollo humano.			
<b>ACCIONES ESTRATEGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>LOGROS</b>	<b>INDICADORES</b>
Elaboración del diagnóstico de capacitación	Se realizará durante la primera semana del mes de Agosto de 2005.	100%	Plan de Capacitación 2005
Elaboración del cronograma	Se elaborará para la segunda semana del mes de Agosto de 2005.	100%	Cronograma
Diseño y ejecución de Talleres	Se realizará durante los meses de Agosto y Septiembre de 2005.	100%	7 Talleres Participación de todo el personal
Coordinar cursos SENA	Se realizará durante el mes de octubre de 2005.	100%	Participación Cursos realizados
Seminarios Fundación EUDES	Se realizará desde la segunda semana del mes de septiembre, hasta la cuarta semana del mes de noviembre.	100%	Participación del total de la población de la escuela. 3 Seminarios
Taller Obispado Castrense	Se realizará desde la segunda semana del mes de septiembre, hasta la cuarta semana del mes de noviembre.	100%	Total población de estudiantes capacitados en alores.

## **Descripción y análisis del proceso Metodológico de intervención profesional**

### **Objetivo 1. Estrategia #1.**

Los talleres de formación humana hacen parte del proceso de formación integral que la ECSAN ofrece a quienes prestan su servicio en la institución; busca que los participantes identifiquen sus fortalezas y debilidades que les permitan una adecuada adaptación al medio en la que se resalte la aceptación personal, justicia, solidaridad y tolerancia. Igualmente pretenden fomentar el desarrollo y fortalecimiento de habilidades que les permitan ubicarse y desempeñarse de manera asertiva, siendo creativos y respetuosos de las diferencias individuales y en el manejo de conflictos.

Los criterios formativos propuestos por la Escuela de Cadetes de Policía General Santander, buscan integrar la formación académica y personal favoreciendo el desarrollo de competencias requeridas para la integración de los individuos a la escuela y el campo laboral, permitiéndoles responder a las necesidades propias de su situación.

Se diseñaron los talleres con la participación del total de los Auxiliares Regulares adscritos a la guardia de la Escuela; éste fue el primer trabajo con los jóvenes recién llegados a la escuela, lo cual permitió un primer acercamiento con este grupo poblacional, obteniendo la aceptación por parte de los integrantes. Igualmente el grupo de Cadetes mostró respuesta positiva al desarrollo del taller, logrando una mayor interacción entre los estudiantes que presentaban una problemática de manejo de relaciones interpersonales y conflictos de convivencia en la Escuela; se llegó a generar un proceso de cambio, estableciendo compromisos para una sana convivencia y solución de conflictos.

➤ Cursos de Educación No Formal, SENA

Se realizó el contacto con la institución para saber cuáles cursos de educación No Formal o cursos cortos, podían ofrecer para los funcionarios y estudiantes de la ECSAN, en el SENA HOTELERIA, TURISMO Y ALIMENTOS; se escogieron los cursos de cocina básica, etiqueta y protocolo, pastelería y en el área de belleza, manicure, pedicure, maquillaje básico y limpieza facial. La seccional del SENA MECANICA AUTOMOTRIZ ofreció el curso de Mantenimiento de motores diesel, el cual fue dirigido a los funcionarios adscritos a Vehículos. Los cursos se programaron en las instalaciones de la Escuela y contaron con la participación del personal que se inscribió en la oficina de BIUNI, desde la cual se realizó la coordinación de éstos, respecto a medios logísticos y verificación del desarrollo de lo programado.

**Foto 2. Curso Cocina SENA. Funcionarios ECSAN.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Foto 3. Curso Informática SENA. Funcionarios ECSAN.**



Fuente: BIUNI, 2005

➤ **Seminarios Fundación EUDES:**

La Fundación EUDES, promueve actividades de promoción y prevención de enfermedades de transmisión sexual, fue contratada por BIUNI y se programó una serie de seminarios dirigidos al total de la población de la Escuela, respecto a Valores y sexualidad, Alcoholismo y drogadicción

**Foto 4. Seminario Fundación EUDES, dirigido a Cadetes y Alferéces ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

➤ Obispado castrense:

En convenio con la Escuela se realizó una programación para dar cumplimiento al plan de acción 2.005 en lo referente a la formación en valores. El obispado castrense ofreció a los estudiantes una serie de talleres para el fortalecimiento de los valores; en el desarrollo de éstos se contó con la participación de Psicólogas y Trabajadoras Sociales del Obispado y de BIUNI.

**Foto 5. Taller Obispado Castrense, Formación en valores, dirigido a Cadetes y Alferéces ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Tabla 5. Planeación del proceso de intervención profesional, Estrategia # 2**

<b>OBJETIVO 1:</b> Desarrollar programas y actividades que tiendan fortalecer el crecimiento personal, social y laboral de los miembros de la ECSAN			
<b>ESTRATEGIA 2:</b> Coordinar actividades de Bienestar para la comunidad educativa ECSAN.			
<b>ACCIONES ESTRATEGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>LOGROS</b>	<b>INDICADORES</b>
Diseño y Elaboración del cronograma	Se elaborará para la segunda semana del mes de Agosto de 2005.	100%	Cronograma
Presentación del cronograma a Jefe de BIUNI	Se presentará la tercera semana de Agosto de 2005	100%	Aprobación
Programación de actividades: Celebración de cumpleaños para los miembros de la ECSAN.	Programación de una actividad por mes, del mes de septiembre al mes de Diciembre de 2.005	100%	Participación de estudiantes, uniformados y no uniformados. Actividades realizadas
Celebración fechas Institucionales	Programación de una actividad por mes, del mes de septiembre al mes de Noviembre de 2.005	100%	Actividades y eventos programados Participación

## **Descripción y análisis del proceso Metodológico de intervención profesional**

**Objetivo 1. Estrategia #2.** La oficina de Bienestar Universitario programa una serie de actividades dirigidas a la comunidad académica de la escuela, estudiantes, personal administrativo, uniformados y no uniformados. Estas actividades se encontraban establecidas en el Plan de Acción de la oficina, por lo tanto desde Trabajo Social se coordinó la programación y ejecución de las mismas.

### **Actividades recreativas y de integración:**

**Día de encuentro, para la Celebración de cumpleaños,** la oficina de Recursos Humanos, enviaba esta oficina el listado por mes de las personas que cumplían años, se programaba una actividad en la casa de retiros shalom en el municipio de Tenjo, en convenio con Ministerios Apostólicos del Minuto de Dios; de esta forma se realizaba un actividad con un doble objetivo, por un lado cambiar la rutina laboral y escolar y por el otro crear un espacio de encuentro consigo mismo, en contacto con la naturaleza como apoyo a nivel personal y espiritual.

**Foto 6. Celebración de cumpleaños, Casa de retiros Shalom, Fundación Minuto de Dios, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Actividades de integración:** para la celebración del día de amor y amistad, se programó una salida al club vacacional Ricaurte, se realizó la inscripción de 160 funcionarios de la ECSAN, los cuales se dividieron en dos grupos. La actividad en el centro vacacional fue dirigida por personas del mismo centro, dentro de la cual se realizaron dinámicas y juegos deportivos.

**Foto 7. Integración Día de Amor y Amistad, Centro Vacacional Ricaurte, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Día de los niños:** Para el desarrollo de esta actividad fue contratada una entidad encargada de realizar la recreación y desarrollo del evento. Se coordinó el desarrollo del evento, contando con la participación activa de los funcionarios de la escuela.

**Foto 8. Celebración Día del Niño, Hijos Funcionarios ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Aniversario de la Policía:** Se programó y coordinó un almuerzo de integración para los funcionarios y estudiantes de la Escuela. Se contrató una entidad para la realización del evento; se realizó la coordinación de la actividad por parte del equipo Interdisciplinario de BIUNI.

**Foto 9. Almuerzo Aniversario Policía Nacional, ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Tabla 6. Planeación del proceso de intervención profesional, Objetivo # 2**

OBJETIVO 2: Conocer el entorno socio, económico y familiar de los funcionarios que laboran en la Escuela de cadetes de Policía General Santander.			
ESTRATEGIA 1: Realizar visitas socio familiares al personal de la institución, con el fin de conocer la situación socio económica y familiar de los miembros de la institución.			
ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS	LOGROS	INDICADORES
Diseñar y elaborar el instrumento de recolección de datos	Para el 9 de Septiembre de 2.005 Diseño y elaboración.	100%	Formato de visita familiar, acorde con los requerimientos de la Escuela
Presentación del instrumento de recolección de datos a la dirección, para su aprobación	Se presentará el formato para su aprobación el 12 de Septiembre de 2005	100%	Aprobación del formato
Verificar y constatar base de datos	Se revisará la base de datos para la tercera semana de septiembre de 2005	100%	Direcciones actuales
Programar las visitas por sectores	Realizar la Programación para la cuarta semana de septiembre de 2005	100%	44 visitas

Realización de las visitas familiares	Para la cuarta semana de septiembre hasta la cuarta semana de octubre de 2.005	48%	Número de visitas realizadas
Elaboración de informe	Realizar el informe para la primera semana de Noviembre de 2005	100%	Documento con la información recolectada
Presentación del informe a la Jefe de BIUNI	Se presentará el informe para la segunda semana de Noviembre de 2005	100%	Reunión con jefe de BIUNI

### **Descripción y análisis del proceso Metodológico de intervención profesional**

**Objetivo 2. Estrategia #1.** La oficina de Bienestar universitario venía realizando las visitas socio familiares con un formato el cual fue reestructurado en su totalidad. Se diseñó un formato de recolección de datos para la realización de la visita socio familiar, acorde a los requerimientos de la Escuela. (Anexo).

Las visitas realizadas fueron solicitadas por la dirección de la Escuela para un grupo de funcionarios que presentaban una situación en particular respecto a los ingresos que estaban percibiendo, por lo cual era necesario conocer su situación socioeconómica y familiar. Se realizó un total de 21 visitas sociofamiliares. Finalmente se presentó el informe con los resultados obtenidos a la dirección de la escuela, donde se dieron algunas sugerencias como fue realizar un taller con el tema de Economía familiar, con relación a la adquisición de deudas.

Desde Trabajo Social también se ejecutaron los siguientes procesos de bienestar:

- **Evaluación al proceso de formación:** La evaluación al proceso de evaluación fue solicitada por el Director de la Escuela a la Oficina de Bienestar

Universitario; con el grupo interdisciplinario se diseñó el instrumento de medición, con el objetivo de evaluar el proceso de formación de recibido por los estudiantes; se identificaron variables no sólo a nivel académico, sino aspectos institucionales como instalaciones, alimentación, servicios de bienestar, entre otros; Formación policial, comunicación, Régimen Interno, Vivencias y experiencias, Aspectos económicos y Aspectos por mejorar en la ECSAN. Esta evaluación se constituyó en un instrumento importante para la toma de decisiones por parte de la dirección de la Escuela. Este proceso fue liderado por Trabajo Social; inicialmente se evaluaron dos compañías (Marcelino Gillibert y Antonio Nariño), se analizaron los datos y se presentó el informe al director de la Escuela. (Anexo 2).

- **Evaluación al servicio de alimentación (Economato).** La evaluación a la calidad del servicio de alimentación lo venía realizando la oficina de Bienestar Universitario, aplicando un instrumento el cual fue reestructurado para las posteriores evaluaciones. Se realizó esta evaluación con el objetivo de Conocer cuál era la percepción que tenían los estudiantes respecto al servicio de alimentación prestado por la empresa contratada, y de esta forma hacer un seguimiento a la calidad del servicio y saber qué enfermedades de tipo nutricional se estaban presentando, solicitar el apoyo de la intervención de un profesional en nutrición para que de acuerdo a la información obtenida a través de la evaluación llevara un control al respecto.

Esta evaluación se realizaba cada dos meses, durante el tiempo de práctica se llevó a cabo en dos oportunidades; se presentó el informe a la Dirección de la Escuela y el arrendatario del casino, para hacer los ajustes pertinentes según las observaciones dadas por los estudiantes. (Anexo 3).

- **Estudio sobre las causas de deserción de los estudiantes de la ECSAN:** se realizó un estudio de tipo descriptivo con el objetivo de identificar las causas de deserción de los Alumnos que ingresan a la Escuela de Cadetes de Policía General Santander, durante los años 2001 a 2005, Se recopiló la información de los documentos que contienen los conceptos psicológicos de retiro, elaborados en la Oficina de Bienestar Universitario e información suministrada por la Vicerrectoría de Admisiones de la Escuela. Se elaboró el informe con los datos estadísticos y su respectivo análisis, el cual fue presentado al director de la escuela, con el fin de implementar estrategias para evitar la deserción en la institución, desde Bienestar Universitario
- **Tardes deportivas:** coordinar las actividades deportivas para los funcionarios de la ECSAN, las cuales se realizaban los martes de 2 a 4pm. Los ejercicios eran dirigidos por personal especializado en las áreas de aeróbicos (estudiantes y funcionarios) y natación (funcionarios).

**Foto 10. Tardes deportivas – aeróbicos, Estudiantes y Funcionarios ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

**Foto 11. Tardes deportivas – natación, Funcionarios ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

- Taller preparación para el retiro: para los funcionarios en proceso de jubilación, se coordinó la actividad desde Bienestar Universitario, la cual fue dirigida por el director de CASUR.

**Foto 12. Taller Preparación para el Retiro, Funcionarios ECSAN, 2005.**



Fuente: BIUNI, 2005

## 5. EVALUACIÓN

El tema de bienestar universitario cobra relevancia en las instituciones de educación superior con los procesos de autoevaluación que deben realizar al interior para alcanzar la acreditación de calidad de los programas académicos y de la misma institución, dentro de la cual bienestar universitario es uno de los factores que tiene incidencia en este proceso; dentro de este contexto el bienestar en las instituciones se ha redimensionado, su escenario ahora es más amplio, es más conocido por la comunidad universitaria y sus objetivos apuntan hacia otras prioridades. Aunque es sabido que siempre ha existido en las instituciones, cobra importancia desde el cumplimiento de la normatividad.

El marco legal que sustenta el Bienestar Universitario en las instituciones de educación superior del país, dan un piso sólido a la intervención del Trabajador Social, en la búsqueda de la formación integral y la calidad de vida de la comunidad educativa. Es por esta razón que debemos conocer la evolución del concepto de bienestar con relación a la normatividad y las instituciones que reglamentan en esta materia, para sustentar nuestro accionar y no quedarnos en el solo desarrollo de actividades lo cual evidencia el carácter asistencialista en Bienestar Universitario.

El campo de Bienestar Universitario ha estado presente en todas las instituciones de educación superior del país, las cuales deben tener un departamento, oficina , vicerrectoría, dependencia, de Bienestar Universitario, donde se implementen las políticas de bienestar impartidas por los entes encargados de tal fin. El Trabajador Social hace parte del talento humano requerido para poner en marcha y dar aplicabilidad a las reglamentaciones en materia de bienestar.

El perfil y formación profesional del Trabajador Social, lo hace idóneo para hacer parte de un grupo de profesiones que intervienen en la búsqueda del bienestar institucional, este es un espacio de intervención en las instituciones de educación superior. Por tal razón se hace necesario sustentar nuestro accionar desde una formación teórica clara y precisa que oriente el accionar en el área de bienestar, y de esta forma dar a conocer a toda la institución cual es el aporte de la profesión a la formación integral que se profesa al interior de las universidades.

El Bienestar Universitario entendido como un conjunto de acciones tendientes, al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, es el campo donde el Trabajador Social dirige su accionar mediante la formulación de estrategias que abarcan las distintas áreas de intervención en un proceso dinámico -en continuo movimiento -, integral y preciso –dirigido a la comunidad universitaria.

Es por esta razón que la formulación de programas debe estar dirigida a todos los estamentos de la institución, involucrar a todos como actores de la construcción de comunidad. El desarrollo de programas y actividades se han centrado en los estudiantes, dejando de un lado las demás personas que hacen parte de la institución educativa.

El quehacer del Trabajador Social ubicado en Bienestar universitario debe orientarse hacia la implementación de procesos de indagación, investigación, formación, participación, gestión institucional, producción y trabajo que contribuyan a la construcción de una cultura de bienestar y desarrollo humano en la comunidad universitaria.

Por consiguiente, el Trabajador Social en Bienestar Universitario debe ejecutar las políticas del bienestar, crear espacios que posibiliten la generación acciones puntuales en el quehacer académico, cultural y personal, en consonancia con los

objetivos de Bienestar de cada Universidad los cuales quedan a criterio de cada política institucional, siendo el común denominador la intención de contribuir con el proceso de formación integral de los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de su calidad de vida; y con el fortalecimiento de valores éticos, políticos, ecológicos, culturales y sociales, entre otros, con miras a obtener ciudadanos responsables, participativos, etc.

Es importante definir si es bienestar estudiantil, de personal, institucional o universitario, y de esta forma tener delimitado el objeto de intervención, saber hacia dónde se dirigen las acciones, es decir con quién o quiénes vamos a intervenir; en ocasiones ese campo tan amplio da pie para accionar en diferentes direcciones lo cual conlleva a querer abarcar todas las dimensiones quedándonos en solo desarrollo de actividades.

El bienestar universitario como ámbito de intervención profesional ofrece un sin número de ejes desde los cuales se logra el objetivo de bienestar.

En el área Bienestar Universitario no todo está dicho y hecho; este es un escenario que permite al Trabajador Social desempeñar diferentes roles, dependiendo de su accionar; uno de ellos que se propone como un fuerte para la profesión es el desarrollo de investigaciones en temas como deserción, caracterización socio demográfica, el bienestar en la institución como incide en la satisfacción de necesidades, clima organizacional, en fin temas claves para conocer la realidad en la cual se interviene. Contamos con las herramientas, credibilidad y autonomía para proponer el desarrollo de estos procesos en las instituciones, los cuales aportan no solo a la institución sino a la profesión en lo que se ha carecido: la “producción de conocimiento”.

En esta área hay mucho por proponer, desarrollar y aprender, los cambios acelerados en las instituciones proponen nuevos desafíos de intervención

profesional para los cuales debemos prepararnos día a día, el Trabajador Social posee las herramientas necesarias enfrentar estos retos.

Es necesario diseñar los programas y actividades de bienestar teniendo en cuenta las prioridades y los deseos de los actores de la vida universitaria. Es decir, el bienestar debería dejar de ser una tarea administrativa y un acto de obligado cumplimiento para lograr la acreditación.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La práctica en Bienestar Universitario de la Escuela de Cadetes de Policía General Santander, aportó a la estudiante experiencia en el área de Bienestar, con la ejecución de los programas dentro de los cuales se enmarcó la práctica profesional, alcanzando los objetivos propuestos, el desarrollo de las actividades de capacitación y bienestar.

Es importante destacar que la Institución brindó el máximo apoyo para el desarrollo de la práctica profesional, desde el inicio del proceso existió un espacio físico acondicionado y adecuado para la ubicación de la estudiante; además, se contó con el apoyo logístico en cuanto a provisión de los recursos necesarios para el desarrollo de los programas de Bienestar para los estudiantes y funcionarios.

En la institución la profesión es reconocida y valorada por sus aportes a los procesos de bienestar; sin embargo falta hacer más notoria la intervención en el área; se dejó en buena posición el nombre y credibilidad de la universidad y la escuela de Trabajo Social.

El proceso de práctica que se llevó a cabo en la Institución, permitió a la profesional en formación hacer uso de las herramientas metodológicas y teóricas adquiridas en la academia; de igual forma, le permitió conocer a profundidad el Bienestar de las instituciones de educación superior y el manejo de un sistema tan complejo como lo es la Policía Nacional.

Los aportes de la profesional en práctica, fueron tenidos en cuenta para el proceso de renovación de la acreditación del programa de Administración Policial.

Esta práctica permitió conocer la importancia de la intervención del trabajador social en el área de bienestar universitario en la institución policial, dentro del cual

el Trabajador Social juega un papel importante. El quehacer profesional del Trabajador Social en la Escuela en cierta parte era desconocido, porque en la Institución el profesional interviene durante el proceso de incorporación, realizando solo la visita domiciliaria.

La intervención en Bienestar universitario de la Escuela de Cadetes de Policía General Santander permitió fortalecer la relación entre el bienestar y la comunidad académica, involucrando en las actividades a todo el personal de la Institución.

Esta intervención fue un reto profesional; por ser éste un campo de práctica nuevo, la intervención profesional dio a conocer la Universidad y el quehacer profesional del trabajador social en esta área, aportando al desarrollo y bienestar de los funcionarios y estudiantes de la Escuela.

El rol del trabajador social en las instituciones, particularmente en Bienestar Universitario, es amplio; puede ser coordinador, educador, evaluador, dinamizador, orientador, facilitador, lo cual le permite al profesional en formación accionar desde múltiples espacios, marcando la diferencia entre Trabajo Social y otras profesiones.

Una de las ventajas del desempeño en el área de Bienestar, son los ejes de intervención que permiten la aplicación de las metodologías propias del Trabajo Social (caso, grupo, comunidad y familia), lo cual hace de esta una experiencia enriquecedora desde todo punto de vista.

La institución al contar con una política clara de bienestar y con los recursos necesarios fue clave para el desarrollo de los procesos; aunado a esto, la credibilidad y apoyo a los procesos de intervención propuestos por la profesional en formación.

Es necesario que exista una retroalimentación permanente entre la academia y los profesionales de Trabajo Social que se encuentran ejerciendo en el área de bienestar, de tal forma que con base en discusiones sobre los enfoques, las metodologías e instrumentos de intervención, se avance en la generación de escritos y documentos en esta área, los cuales son escasos.

Construir socialmente una cultura de bienestar y desarrollo humano es la razón de ser y actuar del Trabajador Social ubicado en Bienestar Universitario, lo que implica pensar en cada uno de los integrantes de la comunidad universitaria como la base y centro de la institución; además requiere de conceptos, estrategias y actitudes que posibiliten la integración y construcción del tejido social.

## BIBLIOGRAFIA

Políticas Nacionales de Bienestar Universitario, ASCUN, 2003 p. 30.

**FICHTE JEROME**, Discursos a la Nación Alemana: Nacional, Madrid 1977, p. 110 y, ss. Citado por Luís Enrique Orozco, La formación integral, mito y realidad. Universidad de los Andes, p. 27.

**OROZCO**, Luis Enrique, La formación integral, mito y realidad. Universidad de los Andes, p.27.

**GADAMER, HANS Y GUERRA**. Verdad y método: Salamanca 1992, p. 39 y ss.

**RADAL**, Luis Alberto. Decano facultad de Educación USABU. Artículo. Cali. 2002. p. 5

**PAREDES**, Ilda B. Influencia del enfoque sistémico en el trabajo social. 2008

**CABALLERO DE ARAGÓN**, Nora, “Modernidad, posmodernidad. Revolcón o retroceso?”, en Revista Colombiana de Trabajo Social, N° 9, Consejo Nacional para la educación en Trabajo Social-CONETS, Santiago de Cali, Facultad de Humanidades, Universidad del Valle, Pág. 83-84.

**PAPACHINI**, Ángel. Bienestar Universitario. Documento Univalle. Cali.2000, p. 7.

**ACEVEDO**, Manuel. Bienestar Desarrollo humano. Bucaramanga 1996, p. 139

SEN, Amartya, Desarrollo y Libertad. México 2000. p.13

**DUARTE**, Tito. Aproximación a la teoría de Bienestar. Scientia et Technica Año XIII, No 37, Diciembre de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira

**RONALD**, Inglehat; Modernización y postmodernización El cambio cultural económico y político. Editorial Siglo XXI Madrid 2000

**ELIZALDE**, Antonio. Apuntes sobre el Desarrollo Humano. México, 1999, p. 79

**AGUILAR**, Víctor Hugo, **CRUZ**, Dayana. Bienestar Social Laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de los docentes especialistas. 1995 – 2005 en Bogotá, D.C: Estado del Arte. Revista Tendencias & Retos N° 12, 2007: Pág. 248.

POLICÍA NACIONAL. [Disponible] <http://www.policianacional.gov.co>

Manual de trabajo social: metodología y práctica del trabajo social, Sánchez Rosado Manuel. [Disponible] <<http://www.google.com.co/libros>

Componentes Del Bienestar. (2010). [Disponible]  
<<http://www.buenastareas.com/ensayos/Componentes-Del-Bienestar/244940.html>

Mito Fundacional Del Trabajo Social. [Disponible]  
2012).<http://www.buenastareas.com/ensayos.html>



**24. RECREACIÓN**

24.1 Dedicar el tiempo libre a: 24.1.1 Descansar \_\_\_\_ 24.1.2 Ver TV. \_\_\_\_ 24.1.3 Deporte \_\_\_\_ 24.1.4 Traslados familiares \_\_\_\_ 24.1.5 Otros \_\_\_\_

**25. RELACIONES**

25.1 Se entienden más y mejor: 25.1.1 padre e hijo(a) \_\_\_\_ 25.1.2 Madre e hijo(a) \_\_\_\_ 25.1.3 Abuelo(a) y nietos \_\_\_\_ 25.1.4 Otros \_\_\_\_

**26. CONFLICTOS**

26.1 Los conflictos se presentan: 26.1.1 Siempre \_\_\_\_ 26.1.2 Casi siempre \_\_\_\_ 26.1.3 Rara vez \_\_\_\_ 26.1.4 Nunca \_\_\_\_

26.2 Los conflictos se presentan entre: 26.2.1 Padres \_\_\_\_ 26.2.2 Padres e hijos \_\_\_\_ 26.2.3 Padre e hijos \_\_\_\_ 26.2.4 Madre e hijos \_\_\_\_ 26.2.5 Hermanos \_\_\_\_ 26.2.6 Otros \_\_\_\_

**27. ROLES**

27.1 Asume la carga económica: 27.1 Funcionario \_\_\_\_ 27.2 Cónyuge/compañero \_\_\_\_ 27.3 Padres \_\_\_\_ 27.4 Hermano \_\_\_\_ 27.5 Compartida \_\_\_\_ 27.6 Otros \_\_\_\_

27.2. Asume el cuidado de los hijos: 27.1 Funcionario \_\_\_\_ 27.2 Cónyuge/compañero \_\_\_\_ 27.3 Padres \_\_\_\_ 27.4 Hermano \_\_\_\_ 27.5 Compartida \_\_\_\_ 27.6 Otros \_\_\_\_

**28. SOLUCION DE PROBLEMAS EN EL HOGAR**

28.1 DIALOGO \_\_\_\_ 28.2 DISCUSION \_\_\_\_ 28.3 IMPOSICION \_\_\_\_

**29. EVENTOS ESTRESANTES QUE HAN AFECTADO AL FUNCIONARIO A LO LARGO DE SU HISTORIA**

29.1. Tensiones intrafamiliares (conflicto padres-hijos) \_\_\_\_\_

29.2. Tensiones conyugales \_\_\_\_\_

29.3. Tensiones del embarazo y la crianza \_\_\_\_\_

29.4. Tensiones económicas y de negocio \_\_\_\_\_

29.5. Tensiones laborales \_\_\_\_\_

29.6. Tensiones por enfermedad y cuidado de miembros de la familia \_\_\_\_\_

29.7. Muertes \_\_\_\_\_

29.8. Cambios o transiciones (de trabajo, residencia, entrada y/o salida de miembros de la familia) \_\_\_\_\_

29.9. Problemas con la ley \_\_\_\_\_

29.10. Trastornos psicológicos y tratamientos psiquiátricos \_\_\_\_\_

**30. SISTEMA DE CREENCIAS DEL FUNCIONARIO Y OTROS MIEMBROS DE LA FAMILIA QUE SEAN SIGNIFICATIVAS**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**V. INGRESOS Y DESCUENTOS POR LEY**

31. Ingresos familiares mensuales (Indicar número de salarios mínimos que devenga la familia) \_\_\_\_\_

32. Vehículo propio 32.1 SI \_\_\_\_ 32.2 NO \_\_\_\_

**33. Descuentos**

33.1 Seguro	\$ _____	
33.2 Sanidad	\$ _____	
33.3 Bieso	\$ _____	
33.4 Forpo	\$ _____	
33.5 Club	\$ _____	
33.6 Prestamos	Entidad	Cuotas
33.7 Embargos	\$ _____	
33.8 Otros descuentos	\$ _____	
33.9 Total de descuentos	\$ _____	
33.10 Especificación otros descuentos	Entidad	Cuotas
	Total	\$ _____

## VI. CARACTERISTICAS DE LA VIVIENDA

### 34. TENENCIA DE LA VIVIENDA

34.1 PROPIA \_\_\_\_\_ 34.2 FAMILIAR \_\_\_\_\_ 34.3 CEDIDA \_\_\_\_\_ 34.4 AMORTIZACION \_\_\_\_\_ 34.5 ARRIENDO \_\_\_\_\_

### 35. TIPO DE VIVIENDA

35.1 CASA \_\_\_\_\_ 35.2 APARTAMENTO \_\_\_\_\_ 35.3 HABITACION \_\_\_\_\_ 34.4 Otros \_\_\_\_\_

### 36. ESTRATO

36.1 Uno \_\_\_\_\_ 36.2 Dos \_\_\_\_\_ 36.3 Tres \_\_\_\_\_ 36.4 Cuatro \_\_\_\_\_ 36.5 Otro \_\_\_\_\_

### 37. TIEMPO DE RESIDENCIA

37.1 MENOS DE UN MES \_\_\_\_\_ 37.2 7-12 MESES \_\_\_\_\_ 37.3 1-5 AÑOS \_\_\_\_\_ 37.4 SUPERIOR A 5 AÑOS \_\_\_\_\_

### 38. CONDICIONES DE LA VIVIENDA

38.1 No. HABITACIONES \_\_\_\_\_ 38.2 COCINA \_\_\_\_\_ 38.3 COMEDOR \_\_\_\_\_ 38.4 PATIO \_\_\_\_\_

38.5 BAÑOS \_\_\_\_\_ 38.6 SALA \_\_\_\_\_ 38.7 LOCAL \_\_\_\_\_ 38.8 No PLANTAS \_\_\_\_\_

38.9 CUANTAS OCUPA LA FAMILIA \_\_\_\_\_

### 39. SERVICIOS PUBLICOS

39.1 AGUA \_\_\_\_\_ 39.2 LUZ \_\_\_\_\_ 39.3 TELEFONO \_\_\_\_\_ 39.4 ALCANTARILLADO \_\_\_\_\_ 39.5 GAS \_\_\_\_\_

### 40. DOTACION (Enseres, electrodomésticos, muebles)

40.1 Camas \_\_\_\_\_ 40.2 Nevera \_\_\_\_\_ 40.3 TV. \_\_\_\_\_ 40.4 Estufa \_\_\_\_\_ 40.5 Equipo de sonido \_\_\_\_\_ 40.6 Lavadora \_\_\_\_\_ 40.7 VHS \_\_\_\_\_ 40.8 Muebles sala - comedor \_\_\_\_\_ 40.9 Otros \_\_\_\_\_

### 41. ASPECTO FISICO (Tenencia Propia)

41.1 TERMINADA \_\_\_\_\_ 41.2 OBRA NEGRA \_\_\_\_\_ 41.3 SEMITERMINADA \_\_\_\_\_ 41.4 DETERIORADA \_\_\_\_\_

42. QUE LE FALTA ? 42.1 PUERTAS \_\_\_\_\_ 42.2 ENCHAPE \_\_\_\_\_ 42.3 PISOS \_\_\_\_\_ 42.4 VENTANAS \_\_\_\_\_ 42.5 PINTURA \_\_\_\_\_ 42.6 OTROS \_\_\_\_\_

### 43. TAMAÑO DE LA VIVIENDA ( de acuerdo al uso del espacio)

43.1 GRANDE (Sobran espacios) \_\_\_\_\_ 43.2 MEDIANO (espacios adecuados) \_\_\_\_\_ 43.3 PEQUEÑA (espacios reducidos) \_\_\_\_\_

44. OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_

## VII. ASPECTOS DEL BARRIO

### 45. AMBIENTE FISICO Y SOCIAL

45.1 ZONA DE RIESGO \_\_\_\_\_ 45.2 DE PERIFERIA \_\_\_\_\_ 45.3 CENTRAL \_\_\_\_\_ 45.4 RURAL \_\_\_\_\_

46. VIAS DE ACCESO \_\_\_\_\_ 46.1 BUENAS \_\_\_\_\_ 46.2 DEFICIENTES \_\_\_\_\_ 46.3 INCADECUADAS \_\_\_\_\_

47. RUTA DE BUSES \_\_\_\_\_ 47.1 POCAS \_\_\_\_\_ 47.2 MUCHAS \_\_\_\_\_ 47.3 NINGUNA \_\_\_\_\_

48. HORARIO DE RUTAS: \_\_\_\_\_ 48.1 RESTRINGIDO \_\_\_\_\_ 48.2 PERMANENTE \_\_\_\_\_

49. DISTANCIA DEL TRABAJO \_\_\_\_\_ 49.1 A MAS DE UNA HORA \_\_\_\_\_ 49.2 A MENOS DE UNA HORA \_\_\_\_\_

## VIII. RASGOS DE PERSONALIDAD DEL FUNCIONARIO

50. Habilidad para establecer relaciones interpersonales \_\_\_\_\_

51. Control y funcionamiento emocional \_\_\_\_\_

52. Funcionamiento intelectual \_\_\_\_\_

53. Vivencia y relación con compañeros y superiores \_\_\_\_\_

54. Recursos para la solución de problemas y afrontamiento de dificultades \_\_\_\_\_

55. Aspiraciones y motivaciones vitales \_\_\_\_\_

56. Uso de alcohol y drogas \_\_\_\_\_

57. Cambios recientes en su estilo de vida \_\_\_\_\_

58. Pasatiempo \_\_\_\_\_

59. Historial médico, tanto físico como mental \_\_\_\_\_

## IX. RELACIONES LABORALES

60. Cuáles fueron los logros alcanzados en el trabajo \_\_\_\_\_

61. Cómo fueron logrados \_\_\_\_\_

62. Cuáles fueron los problemas laborales más difíciles afrontados \_\_\_\_\_

63. Cómo fueron manejados \_\_\_\_\_

64. Qué iniciativa tenía el uniformado para afrontar y resolver situaciones complejas y difíciles sin intervención de los superiores \_\_\_\_\_

65. Qué motivación e interés tiene para realizar las labores desempeñadas en el cargo actual \_\_\_\_\_

66. Cómo fueron los niveles de adaptación al empleo y al contexto sociocultural \_\_\_\_\_

**X. DESEMPEÑO LABORAL**

67. Calificaciones obtenidas en los últimos cinco años \_\_\_\_\_

68. Reconocimientos en su labor desempeñada \_\_\_\_\_

**XI. RELACIÓN FAMILIA - INSTITUCIÓN**

69. La Institución ha contribuido en la satisfacción de las necesidades familiares de : 69.1 Salud \_\_\_\_ 69.2 Educación \_\_\_\_ 69.3 Vivienda \_\_\_\_ 69.4 Alimentación \_\_\_\_

69.5 Vestuario \_\_\_\_ 69.6 Recreación \_\_\_\_ 69.7 Otras \_\_\_\_

70. Beneficios que ha recibido de la Institución \_\_\_\_\_

**OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS**

**REALIZADO POR:** \_\_\_\_\_ **FIRMA:** \_\_\_\_\_

## ANEXO 2. Evaluación Proceso de Formación

### DIRECCIONAL NACIONAL DE ESCUELAS ESCUELA DE CADETES DE POLICIA GENERAL SANTANDER OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

#### OBJETIVO

Conocer cuál es el concepto de los señores Alféreces de la Compañía Antonio Nariño y la Compañía Marcelino Gillibert referente al proceso de **formación** que recibieron en la escuela de Cadetes de Policía General Santander. Marque con una equis (X) una sola respuesta.

#### ASPECTOS INSTITUCIONALES

VARIABLE	MALO (1)	REGULAR (2)	MUY BUENO (3)	EXCELENTE (4)
Instalaciones de la escuela				
Servicios de salud				
Alimentación				
Programas de bienestar (recreación, deporte, cultura)				
Educación				
Disciplina				
Permisos o salidas a las casas				
Trato con los superiores				
Trato con los compañeros				
Estímulos o reconocimientos				
Castigos				
Alojamiento				
Seguridad de la escuela				

#### 2. EXISTE UN CONSTANTE ACERCAMIENTO DE COMUNICACIÓN ENTRE LOS COMANDANTES DE LA COMPAÑÍA Y LOS ALUMNOS

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

PORQUE:

---

---

---

**3. USTED RECOMENDARIA A OTRAS PERSONAS PARA QUE INGRESEN A LA ESCUELA DE CADETES DE POLICIA "GENERAL SANTANDER"**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

PORQUE:

---

---

---

**4. CREE QUE LA EDUCACION QUE RECIBIÓ EN LA ECSAN LE APORTÓ HERRAMIENTAS SUFICIENTES PARA TENER UN BUEN DESEMPEÑO PROFESIONAL?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

PORQUE:

---

---

---

**5. QUE MATERIAS DEL CURRÍCULO CONSIDERA QUE SON**

**DE MAYOR IMPORTANCIA** \_\_\_\_\_ -

**DE MENOR IMPORTANCIA** \_\_\_\_\_

**CUALES SE DEBEN SUPRIMIR** \_\_\_\_\_

**CUALES SE LES DEBE AUMENTAR LA INTENSIDAD HORARIA** \_\_\_\_\_

**6. QUE LE CAMBIARIA A LA FORMACION POLICIAL**

---

---

---

**7. EL REGIMEN INTERNO FORMA AL ALUMNO EN:**

DISCIPLINA SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

PUNTUALIDAD SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

CORTESIA SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

ETICA SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

HONESTIDAD SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

TOLERANCIA SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

NINGUNO SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Cuál (es)? \_\_\_\_\_

**8. TENIENDO EN CUENTA LAS VIVENCIAS Y EXPERIENCIAS DURANTE EL PROCESO DE SU FORMACION DESCRIBA ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS:**

POSITIVOS

---

---

---

---

---

---

---

NEGATIVOS

---

---

---

---

---

---

---

**9 .DURANTE EL TIEMPO QUE ESTUVO EN LA ECSAN ¿CUANTO HA TENIDO QUE INVERTIR EN SU FORMACION, COMIDA, SALUD, BIENESTAR, APROXIMADAMENTE?**

VALOR: \_\_\_\_\_

**10.EL PERIODO DE FORMACION HAN AFECTADO LOS INGRESOS DE SU FAMILIA:**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

PORQUE:

---

---

---

---

**11. CONSIDERA QUE LAS EXIGENCIAS ECONOMICAS REQUERIDAS POR LA ESCUELA HAN SIDO:**

ALTA \_\_\_\_\_ MEDIA \_\_\_\_\_ BAJA \_\_\_\_\_

PORQUE:

---

---

---

**12. SI USTED FUERA NOMBRADO PARA PARTICIPAR EN UN COMITE CON EL FIN DE MEJORAR ALGUNOS ASPECTOS DE LA ECSAN QUE:**

**CAMBIARIA**

---

---

---

---

---

---

---

**NO CAMBIARIA**

---

---

---

---

---

---

---

**LE FALTA**

---

---

---

---

---

---

---

### ANEXO 3. Evaluación Servicio de Alimentación

**DIRECCIONAL NACIONAL DE ESCUELAS  
ESCUELA DE CADETES DE POLICIA GENERAL SANTANDER  
OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

**FECHA** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO:**

Conocer la calidad del servicio prestado por parte del arrendatario del Restaurante que provee alimentos a los Alumnos y Auxiliares Regulares de la Escuela de Cadetes General Santander.

1. ¿LA ALIMENTACIÓN QUE USTED RECIBE ES:

BALANCEADA \_\_\_\_\_  
CON ALTO CONTENIDO NUTRICIONAL \_\_\_\_\_  
VARIADA \_\_\_\_\_  
REPETITIVA \_\_\_\_\_  
SUFICIENTE: \_\_\_\_\_  
MÍNIMA \_\_\_\_\_

2. LA ALIMENTACIÓN QUE USTED RECIBE SATISFACE SUS DEMANDAS NUTRICIONALES?:

ALGUNAS VECES \_\_\_\_\_  
CASI SIEMPRE \_\_\_\_\_  
SIEMPRE \_\_\_\_\_  
NUNCA \_\_\_\_\_

3. ALGUNA VEZ HA TENIDO PROBLEMAS DIGESTIVOS AL CONSUMIR ALGÚN ALIMENTO?

SI

NO

POR QUÉ?

---

---

SI SU RESPUESTA ES POSITIVA ESCRIBA EL NOMBRE ALIMENTO :

---

---

4. LA PREPARACIÓN DE LOS ALIMENTOS ES:

- (1) Mala \_\_\_\_\_
- (2) Regular \_\_\_\_\_
- (3) Muy buena \_\_\_\_\_
- (4) Excelente \_\_\_\_\_

---

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA ESCRIBA EL NOMBRE ALIMENTO :

---

5. QUÉ ALIMENTOS CREE USTED QUE SE PUEDEN SUPRIMIR?

EMBUTIDOS \_\_\_\_\_  
JUGOS INSTANTANEOS \_\_\_\_\_  
ARROZ \_\_\_\_\_  
ENSALADAS \_\_\_\_\_  
GRANOS \_\_\_\_\_  
NINGUNO \_\_\_\_\_  
OTROS \_\_\_\_\_

6. QUÉ ALIMENTOS CREE USTED QUE SE DEBERÍAN INCLUIR?

FRUTAS \_\_\_\_\_  
CARNES ROJAS \_\_\_\_\_  
PESCADO \_\_\_\_\_  
POLLO \_\_\_\_\_  
JUGOS NATURALES \_\_\_\_\_  
CEREALES \_\_\_\_\_  
VERDURAS \_\_\_\_\_  
LACTEOS \_\_\_\_\_  
NINGUNO \_\_\_\_\_  
OTROS \_\_\_\_\_

7. LA ATENCIÓN QUE OFRECEN LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN ATENDIENDO EL RESTAURANTE ES:

- (1) Mala \_\_\_\_\_
- (2) Regular \_\_\_\_\_
- (3) Muy buena \_\_\_\_\_
- (4) Excelente \_\_\_\_\_

POR QUÉ?

---

---

8. EXISTE SUFICIENTE PERSONAL PARA ATENDERLO CUANDO USTED SE ACERCA A RECIBIR LOS ALIMENTOS?

SI  NO

POR QUÉ?

---

---

9. LOS ELEMENTOS QUE SE UTILIZAN PARA SERVIR, ENTREGAR Y CONSUMIR LOS ALIMENTOS SON HIGIÉNICOS.

SI  NO

POR QUÉ?

---

---

10. EXISTE EN EL RESTAURANTE HIGIENE, ASEO Y ORDEN?

SI  NO

POR QUE?

---

---

SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL SERVICIO

---

---

---

**“GRACIAS POR SU COLABORACION**